

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS BAJO UN ENFOQUE POR COMPETENCIAS
DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN DE NIVEL MEDIO SUPERIOR**

PRESENTA

LIC. KAREN ALICIA RUIZ MEDINA

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

ENERO, 2018



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS BAJO UN ENFOQUE POR
COMPETENCIAS DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN DE NIVEL MEDIO
SUPERIOR**

PRESENTA

LIC. KAREN ALICIA RUIZ MEDINA

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

DIRECTOR

DRA. AURORA MOYANO GONZÁLEZ

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,

ENERO DE 2018

Índice

Resumen	4
Capítulo 1. Introducción	5
1.1 Naturaleza del problema	5
1.2 Objetivo general del proyecto	6
1.3 Objetivos específicos	7
1.4 Propósito de investigación	7
1.5 Preguntas de investigación	12
Capítulo 2. Revisión de la literatura	14
2.1 Conceptos generales de la capacitación	14
2.2 El proceso de la capacitación en instituciones educativas de nivel medio superior	17
2.3 Capacitación docente bajo el enfoque por competencias del sistema educativo	19
2.4 Lineamientos del sistema nacional de bachillerato como requisito para personal docente de nivel medio superior	20
2.5 Estrategias didácticas bajo el enfoque por competencias	25
2.6 Evaluación por competencias	28
2.7 Impacto de la capacitación docente en la búsqueda del desarrollo del aprendizaje significativo de los estudiantes bajo el enfoque por competencias	32
2.8 La capacitación docente como contribución a la mejora continua de la organización educativa	34
Capítulo 3. Metodología	37
3.1 Definición de términos	38
3.2 Participantes y población	39

3.3 Escenario	39
3.4 Instrumentos o herramientas	39
3.5 Diseño de la investigación	44
3.6 Limitaciones	45
Capítulo 4. Resultados	47
Capítulo 5. Discusión	138
5.1 Recomendaciones y Conclusiones	139
Referencias	141
Anexo A (Competencias Docentes)	143
Anexo B (Entrevista Inicial al Desempeño Docente Docente)	147
Anexo C (Encuesta de Satisfacción al Desempeño Docente)	148
Anexo D (Autoevaluación al Desempeño Docente. Lista de Desempeño)	149
Anexo E (Encuesta de Satisfacción de Curso de Capacitación)	150
Anexo F (Evaluación Directiva al Desempeño Docente)	151
Anexo G (Procedimiento de Formación y Capacitación Docente)	152

Resumen

En el siguiente proyecto de investigación se presenta una metodología para medir el impacto que tiene la capacitación en estrategias didácticas bajo un enfoque por competencias en el logro de aprendizajes significativos en docentes de nuevo ingreso de una institución educativa de Nivel Medio Superior de Formación Técnica del estado de Nuevo León, México, dentro del área metropolitana.

Por lo anterior, se efectúa una evaluación inicial, autoevaluación docente, encuesta de satisfacción al desempeño estudiantil, evaluación directiva, y encuesta de satisfacción de curso de capacitación para medir los resultados percibidos durante la investigación. Para ello, se realiza una reflexión acerca de la importancia que tiene el que los docentes cuenten con la formación necesaria para poder emplear el proceso de enseñanza aprendizaje de manera efectiva para poder facilitar el análisis en el logro de objetivos de la institución, del propio docente, de los estudiantes y, por ende, del siguiente nivel educativo.

La presente investigación pretende identificar las necesidades de capacitación de formación docente de nuevo ingreso de una institución de educación de nivel medio superior del estado de Nuevo León, México para analizar la importancia que tiene la aplicación de estrategias didácticas que faciliten el logro del aprendizaje significativo e integral de los estudiantes mismos que permitan su desenvolvimiento óptimo dentro del ámbito personal, académico y profesional dentro de las instituciones de nivel medio superior.

Capítulo 1

Introducción

1.1 Naturaleza del problema

La capacitación es un proceso continuo e indispensable para las organizaciones de hoy en día, ya que permiten elevar los índices de competitividad y calidad de sus servicios o productos. La parte fundamental de una organización es la planta de empleados con la que cuenta, por lo que debe de preocuparse y atender las necesidades de formación y bienestar de su personal, de manera que traiga consigo un sentido de compromiso, pertenencia, responsabilidad y dedicación de sus funciones y responsabilidades a medida que su desempeño pueda ser óptimo y eficaz (Aguilar, 2005). Lo anterior, sin duda se logra a través de ejecución de la capacitación del personal que colabora dentro de una organización debido a que favorece el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que facilitan la elaboración de las funciones que tiene a su cargo, colaborando totalmente para obtener el logro de los objetivos organizacionales.

Dentro de una institución educativa para conseguir metas y dar cumplimiento a estándares de objetivos y así, medir los resultados de manera cuantificable, es de vital importancia que se establezcan Sistemas de Gestión de Calidad que verifiquen el cumplimiento de diversos procedimientos clave y específicos que una organización educativa establezca. Un sistema de calidad puede ser implementado en organizaciones e instituciones de cualquier índole que pueden ofrecer diversos servicios o productos. En lo que respecta al área educativa, diversas escuelas y universidades de México, específicamente en el estado de Nuevo León, establecen e implementan sus propios manuales de calidad que favorecen el desarrollo de un sistema de calidad, y, por ende, forman parte del sistema ISO 9001:2008.

La institución educativa en donde se implementa el proceso de investigación descrito en el presente proyecto, hace énfasis dentro de su misión la formación de bachilleres técnicos altamente capacitados a través de servicios educativos de calidad, de manera que promueva el desarrollo de competencias que le permitan introducirse en el sector productivo y en la sociedad del conocimiento, lo anterior pretendiendo ser una institución de Educación Medio Superior Técnica de prestigio, reconocida a nivel estatal, nacional e internacional comprometida con el desarrollo personal, profesional y económico, con alto sentido de responsabilidad social a través de una educación de calidad basada en competencias con un enfoque centrado en el aprendizaje, mediante el cumplimiento de los planes y programas de estudio de cada una de las especialidades ofertadas en la institución, mismo que asegure la formación integral de los estudiantes. Lo anterior mediante mecanismos y metodologías de trabajo bajo el enfoque de calidad, de manera que permita mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Al paso del tiempo, las instituciones educativas de nivel medio superior se han visto en la necesidad de actualizar sus metodologías para realizar los procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes, del contexto social, profesional, laboral y cultural que envuelven a la comunidad estudiantil.

1.2 Objetivo General del Proyecto

La investigación tiene como objetivo general, la identificación respecto las necesidades de capacitación de formación docente de nuevo ingreso de una institución de educación de nivel medio superior del estado de Nuevo León, México para analizar y medir el impacto que tiene el dominio de conocimientos pedagógicos y académicos de cada perfil docente para facilitar el logro del aprendizaje significativo e integral de los estudiantes mismos que

permitan su desenvolvimiento óptimo dentro del ámbito personal, académico y profesional dentro de las instituciones de nivel medio superior.

1.3 Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de dominio de los participantes respecto a conocimientos y habilidades pedagógicas al aplicarlas en la ejecución de sus labores académicas
2. Identificar la metodología didáctica implementada por los participantes en la planeación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.
3. Diseñar y aplicar un curso de capacitación a docentes referente a estrategias didácticas bajo el enfoque por competencias para facilitar las herramientas necesarias en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.
4. Diseñar el procedimiento de capacitación del personal docente para implementarlo dentro de la institución de nivel medio superior de manera que fomente su formación y actualización profesional.
5. Analizar el impacto que tiene la implementación de la capacitación docente para el logro de metas organizacionales y altos índices de calidad y productividad
6. Identificar los beneficios que tiene el otorgar capacitación al personal docente que labora dentro de una institución educativa para brindar una educación integral y de calidad.

1.4 Propósito de la investigación

La institución de nivel medio superior en la cual se implementa la presente investigación, oferta una educación técnica en especialidades de formación laboral, por lo tanto, pretende desarrollar en sus egresados competencias generales, disciplinares y profesionales mediante

la ejecución de un Plan de Estudios, mismo que se efectúa dentro de una duración de tres años de estudio.

Adicionalmente, es un subsistema del gobierno federal de México que se encuentra alineado a las especificaciones de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008), misma que surge en el año 2000 ante la necesidad de dar respuesta a retos como: ampliación de la cobertura, el mejoramiento de la calidad y la búsqueda de la equidad en los estudiantes con nivel de cursar este nivel educativo. La RIEMS se encuentra orientada hacia la construcción de un Sistema Nacional de Bachillerato (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008) en un marco de diversidad el cual establece un Marco Curricular Común (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008) en donde pone de manifiesto una serie de lineamientos de formación integral de los estudiantes bajo un enfoque por competencias, los principios básicos de infraestructura y equipamiento de las instituciones de nivel medio superior, procesos de gestión administrativa y sobre todo, la formación y actualización docente en un sistema educativo basado en competencias.

Con el surgimiento del SNB y haciendo referencia a la capacitación docente, se han llevado diversos cursos de capacitación en este tema tales como: Diplomado en Formación de Competencias Docentes (PROFORDEMS) y, procesos de certificación de las mismas, titulado: Certificación en Competencias Docentes (CERTIDEMS), en los cuales todos los docentes que formarán parte de este nivel educativo se tenían que ver en la necesidad de cursarlo, tal vez por decisión propia o bien, por indicaciones de la preparatoria en donde labora (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008). Sin embargo, en la actualidad esta metodología de capacitación ha sufrido una serie

de modificaciones en donde, los docentes de recién ingreso ya no cuentan con la oportunidad de cursarlo. Así mismo, los docentes con antigüedad considerable en este rubro laboral no reciben actualizaciones de formación en este ámbito de trabajo. Hoy en día, una de las problemáticas en este aspecto es que, para recibir una certificación bajo el enfoque por competencias, es necesario que los docentes sean evaluados mediante una metodología que hace referencia a la elaboración de un escrito argumentativo y reflexivo de su labor docente y del diseño de estrategias didácticas creativas, innovadores y pertinentes que promuevan el aprendizaje significativo de los estudiantes. Es importante destacar que la institución educativa cuenta con una planta docente de alrededor de 90 maestros, los cuales únicamente el 60% cuenta con algún documento que avale una capacitación bajo este enfoque educativo, mientras que el resto, son docentes que a lo largo de los últimos periodos académicos han ingresado a laborar en la institución y que no cuentan con una formación de capacitación en este aspecto.

Otra problemática que la institución educativa presenta es que por ser una institución académica que oferta una educación técnica, cuenta con una característica primordial en donde la mayor parte de sus docentes pertenecen a áreas de ingeniería, por lo que se presentan las situaciones de docentes que por primera vez fungen actividades de formadores académicos. En este sentido, previamente de iniciar labores como docentes, no se les realiza alguna prueba o entrevista en donde se ponga de manifiesto su conocimiento sobre terminología y procesos educativos. Por lo anterior, es indispensable generar un procedimiento de entrevista o prueba en donde permita medir el alcance o conocimiento de competencias docentes.

Por consiguiente, se pretende implementar un proceso de entrevista o prueba, un evaluación estudiantil, administrativa y autoevaluación docente antes de iniciar sus labores

académicas, desarrollar y efectuar un proceso de capacitación en tema de estrategias didácticas bajo el enfoque por competencias de manera que, al finalizar, después de un periodo de 90 días una evaluación de la labor docente para verificar cambios y estipular el porcentaje de impacto del curso de capacitación.

Una institución educativa se destaca por brindar información y dar servicio de manera oportuna, veraz, clara, concisa sobre aspectos de inscripciones, boletas de calificación, aprovechamiento académico, orientación psicológica, vinculación y promoción institucional, en donde constantemente se encuentran en contacto directo con: padres de familia, estudiantes, directivos de otras instituciones, empresas y asociaciones (García, 2008). Por lo tanto, se debe estar altamente capacitado en áreas como:

- Desarrollo Personal y Humano
- Desarrollo Administrativo
- Desarrollo de Calidad

Cuando el personal conoce sus funciones y cuenta con las competencias específicas para realizarlo, se desempeñan con un alto grado de seguridad. Compromiso, responsabilidad y eficiencia dentro de sus actividades laborales. Es por ello por lo que, es imprescindible que el encargado de cumplir con el rol de docente conozca su función en cuanto al diseño y creación de estrategias que promuevan el aprendizaje significativo del estudiante de manera que regule y evalúe la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes (Barriga Arceo, 2002).

En la actualidad la Educación Media Superior enfrenta fuertes desafíos que deben ser atendidos por las instituciones de este nivel educativo para fortalecer el crecimiento y

desarrollo de los estudiantes mediante una educación integral de calidad que fomente la equidad y la cobertura amplia para todos los sectores de la sociedad.

La competitividad del país depende en gran medida del desarrollo de los niveles educativos, es por ello por lo que, la cobertura y la calidad de la Educación Media Superior constituyen una parte fundamental para que México pueda dar respuesta a las demandas sociales, culturales y económicas del mundo globalizado. La Educación Media Superior tiene como finalidad la formación de estudiantes de entre 15 y 17 años para dotarlos de conocimientos, habilidades y destrezas que les sean de utilidad para desempeñarse dentro del entorno laboral o bien, en el siguiente nivel educativo.

Según con la Reforma Integral de la Educación Media Superior (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008) se pretende contribuir a la formación integral del estudiante en base a la adquisición, desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes. Por lo anterior, se establece que toda persona que imparta educación de nivel medio superior, debe conocer e identificar las competencias docentes para poder implementarlas dentro de nuestro salón de clases, mismas que nos facilitan la labor y nos permite obtener resultados satisfactorios al poder aportar, ayudar y guiar el conocimiento de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, debido a que el docente es una pieza clave para la formación de los estudiantes, es decir, del proceso de enseñanza – aprendizaje. Dichas competencias, establecidas para definir el perfil docente del Sistema Nacional de Bachillerato (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008), deben cubrir aspectos éticos, académicos, profesionales y sociales.

Para toda institución educativa es importante conocer el contexto en el que el estudiante se desenvuelve para poder identificar y comprender las necesidades y demandas sociales y

laborales a los que ellos están expuestos. Según Frida Díaz Barriga (2002) menciona que los docentes tienen la necesidad de desarrollar la capacidad para identificar las características de los estudiantes de manera que permitan establecer el punto de partida para generar el proceso de enseñanza - aprendizaje, puesto que facilita la planeación y creación de estrategias de enseñanza y aprendizaje que propicien un ambiente áulico favorable y que promueva la motivación y el aprendizaje significativo de nuestros estudiantes.

De acuerdo con lo anterior, el propósito de la investigación es analizar la importancia que tiene el conocimiento pedagógico bajo el enfoque por competencias de los docentes de nivel medio superior dentro de una institución del estado de Nuevo León para contribuir a la construcción del aprendizaje significativo, autónomo y crítico.

1.5 Preguntas de Investigación

1. ¿Cuál es el nivel de conocimientos de los docentes de nuevo ingreso respecto a conceptos pedagógicos?
2. ¿Cuál es la autopercepción de los docentes de nuevo ingreso respecto a sus competencias como formador y facilitador de la enseñanza?
3. ¿Qué percepción tienen los estudiantes de los docentes de nuevo ingreso que imparten unidades de aprendizaje?
4. ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias docentes dentro del salón de clases?
5. ¿Qué beneficios aporta el implementar capacitación dentro de una institución educativa?
6. ¿Cuál es el impacto que tiene la formación y actualización docente en el nuevo enfoque educativo?

7. ¿Es posible que la capacitación docente mejore la calidad de la educación de las instituciones educativas y con ello, fomente y promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes?

Capítulo 2

Revisión de la Literatura

2.1 Conceptos generales de la capacitación

En la actualidad, el tema de capacitación dentro de una organización de cualquier ámbito ha tomado gran relevancia para el desarrollo y ejecución de funciones y responsabilidades eficaces y eficientes del personal que labora dentro de ella, por lo que, los directores y jefes de las organizaciones han brindado presupuesto para la implementación de capacitación, misma que les permita ser competitivas y adaptación a las exigencias del Mercado.

Existen diversos autores que mencionan la esencia y definen a la capacitación desde diferentes perspectivas. Según Dessler (2001), la capacitación refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales, las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. Para Aguilar (2005) la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

La capacitación consiste en la elaboración de programas que facilitan el proceso de aprendizaje y es, en esencia, una actividad a corto plazo para contribuir a que los individuos desempeñen de mejor manera sus labores.

Cabe destacar, que el proceso de capacitación es una actividad que permite la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y a actitudes del personal que se encuentra inmerso de una organización y que, sin duda, traen consigo el óptimo desempeño de sus funciones. Es importante destacar que el proceso de capacitación debe ser continuo por el hecho de que con frecuencia se debe estar preparando al personal, permitiendo el logro de expectativas, misiones y objetivos organizacionales en medida que les permita ser cada vez más competitivas dentro del Mercado laboral.

La importancia de la capacitación radica en que la productividad, la calidad y el servicio al cliente que se desarrollan dentro de la organización dependen directamente de la manera en que el personal de una organización se desenvuelva dentro de la misma. Para ello, es necesario que las empresas, instituciones y organizaciones deben contar con empleados altamente capacitados para enfrentar desafíos, retos y conflictos que puedan generarse dentro de la empresa. Sin embargo, el capacitar a un personal tiene que invertirse en tiempo, dinero y esfuerzo, lo cual en ocasiones puede convertirse en un impedimento para que se ejecuten programas y planes de capacitación debido a bajo presupuesto para llevarlo a cabo.

Según Moyano (2014), los beneficios que brinda la ejecución de planes de capacitación en una organización son muy diversos ya que pueden llegar a influir de manera directa en el cumplimiento de metas organizacionales, como indirecta, en el cambio de actitud de los trabajadores en la organización en cuanto a las relaciones humanas que se dan entre ellos. Para Alfonso Aguilar (2005) dentro de los beneficios que se enmarcan en el proceso de capacitación en una organización son:

- Logro de metas organizacionales
- Incremento de productividad
- Creación de sentido de pertinencia y satisfacción de los empleados
- Gestiona y promueve un óptimo clima laboral
- Mejora las relaciones entre los miembros de la estructura jerárquica
- Comprende las políticas organizacionales.
- Desarrollo de competencias de los empleados
- Cambio de actitud en el personal
- Prevención de riesgos laborales
- Desarrollo de habilidades de adaptación

- Permite el logro de metas individuales
- Construye al manejo de conflictos y tensiones
- Incrementa el nivel de satisfacción del puesto
- Forja líder y mejora la comunicación
- Motiva al personal para realizar sus funciones

Sin duda, la capacitación es una de las mejores inversiones que una organización puede haber para mejorar sus índices de calidad y de productividad. Es de vital importancia que todo departamento de Recursos Humanos desarrolle un programa de capacitación, el cual debe ser diseñado y creado a partir de las necesidades de la misma empresa y de su personal, de manera que su ejecución contribuya a elevar la calidad de los servicios y productos que se brinden en la organización. Así mismo, que ayude a los empleados a contar con pleno conocimiento de sus responsabilidades, funciones y deberes dentro de su área de trabajo mismo que lo dote de conocimientos, habilidades que faciliten su desempeño y evitar equivocaciones o riesgos que atenten contra el mismo personal o contra la organización. Es obligación de la empresa mantener actualizados a todos y cada uno de sus empleados ya que de ello dependerán los resultados no solo en la productividad, también en el fortalecimiento del talento del empleado y su seguridad como persona (Tamez & Abreu, 2009).

Se debe considerar que, para que la capacitación logre sus objetivos es necesario planificarla ya que se deben tomar en cuenta múltiples factores indispensables para su implementación. La planeación se entiende por el proceso que permite la identificación de oportunidades en la operación de la organización con base en la técnica, así como el establecimiento formal de planes y proyectos para el aprovechamiento integral de dichas oportunidades (Gonzalez, Ibarra González, & Macías Nuñez, 2014).

Robbins (2002) menciona que la planeación requiere del desarrollo del establecimiento de metas por parte de cada organización, a través de una estrategia general que facilite la estructuración de una jerarquía comprensiva de los planes, de manera que permita la integración y coordinación de actividades por parte del personal que labora dentro de la institución. Es decir, la planeación consiste en definir el curso de acción que deberá seguirse, la secuencia de ellas, las determinaciones del tiempo y de números necesarios para su realización. Cabe destacar, que, desde el momento de la planeación, la capacitación debe estar orientada hacia la misión, visión, objetivos y políticas establecidas por cada organización y por cada departamento que forman parte de ella.

2.2 El proceso de la capacitación en instituciones educativas de nivel medio superior

Las organizaciones o instituciones educativas necesitan realizar procedimientos de formación y capacitación al personal que forma parte indispensable de su funcionamiento, los docentes. Hoy en día, el proceso educativo se encuentra enfocado hacia una educación basada en competencias y centrada en el estudiante, por lo que demanda cambios dentro de los roles tanto del docente como del propio estudiante.

La enseñanza por competencias tiene sus fundamentos en el constructivismo el cual establece que el estudiante debe darle su propio significado al saber, realizando una autorreflexión y autorregulación de su aprendizaje. El constructivismo tiene sus bases teóricas en autores como Lev Vygostky, Jean Piaget, Bruner y David Ausbel que intentan explicar la manera en la que se genera y obtiene el aprendizaje significativo.

La educación de nivel medio superior y todos sus subsistemas y escuelas han modificado su enfoque educativo hacia las competencias, por lo que se generó una Reforma Integral de la Educación Media Superior la cual establece nuevos procesos, lineamientos y especificaciones a seguir dentro de la educación de dicho nivel.

La Reforma Integral de la Educación Media Superior presenta tres retos principales mismos que son la cobertura, equidad y calidad educativa, la respuesta a las exigencias del mundo actual y atender a las características propias de la población adolescente. Se fundamenta en tres principios básicos a través de los cuales busca dar respuesta a los retos planteados, mismos que son: el reconocimiento universal de todas las modalidades y subsistemas del bachillerato, la pertinencia y relevancia en los planes de estudio y el tránsito de estudiantes entre subsistemas y escuelas. Así mismo, trabaja bajo cuatro ejes que permiten la unificación de todos los subsistemas y escuelas de nivel medio superior los cuales son: el marco curricular común en donde se establecen el listado de competencias generales, disciplinares y profesionales, definición y regulación de las modalidades de oferta, mecanismos de gestión y certificación complementaria del Sistema Nacional de Bachillerato.

Por lo anterior, todas las instituciones de nivel medio superior, deben alinear sus procedimientos ante lo establecido por la RIEMS (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442, 2008), es por ello que los docentes que forman parte de su planta laboral, deben estructurar y planificar los procesos de enseñanza – aprendizaje bajo un enfoque por competencias en donde los estudiantes no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen habilidades, destrezas, actitudes y valores que les sirvan para introducirse al mercado laboral y social de manera efectiva.

2.3 Capacitación docente bajo el enfoque por competencias del sistema educativo

El término competencia aparece primeramente dentro del ámbito laboral de técnico medio a mediados de los años ochenta convirtiéndose en una estrategia prometedora de la formación de competencias que permitieran la certificación de sus destrezas.

Según Frida Díaz Barriga, (2002), es importante destacar que una competencia es un término multidimensional que incluye la adquisición de conocimientos, desarrollo de

habilidades, destrezas, actitudes y valores. Este nuevo enfoque por competencias ha sido tomado por las universidades y preparatorias de diversos sistemas educativos del país que regulan los programas de estudio de cada una de las unidades de aprendizaje. A través de este enfoque, para la educación el principal actor es el estudiante, tomando la imagen del docente como un facilitador, guía, orientador y mediador del aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, muchos docentes y estudiantes aún no han comprendido el propósito y el enfoque de trabajar el proceso de enseñanza – aprendizaje mediante el termino competencias.

La competencia en el ámbito educativo hace referencia a la capacidad que se consigue por la movilización combinada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que son necesarios para la resolución de diversos problemas o contextos que promuevan el autodesarrollo de los niños y jóvenes del país.

Este enfoque educativo por competencias menciona que no tiene nada que ver con ser competitivo, sino que se inclina hacia el desarrollo de la capacidad del ser humano para recuperar los conocimientos y experiencias (García, 2008). La educación por competencias promueve el desarrollo de ciertas competencias generales, genéricas, disciplinares o profesionales. Cabe señalar que dentro de la educación tanto el docente como el estudiante se encuentran en un constante aprendizaje, puesto que permanecen en una constante interacción mediante la relación mutua que han establecido en búsqueda del aprendizaje significativo y de calidad.

2.4 Lineamientos del Sistema Nacional de Bachillerato como requisito para personal docente de nivel medio superior

Los docentes del nivel medio superior necesitan conocer los lineamientos especificados dentro del Sistema Nacional de Bachillerato dentro de los Acuerdos 444, 445, 447 y 8

respectivamente, mismos que se encuentran orientados hacia la ejecución de procesos de enseñanza aprendizaje de calidad.

En el Acuerdo 444 (Federación, 2008) se establecen las competencias genéricas, disciplinares y profesionales que todos los estudiantes desarrollarán a lo largo de su proceso académico a través de la Construcción de un Marco Curricular Común (MCC). El Marco Curricular Común permite articular los programas de distintas opciones de EMS en el país. Comprende en una serie de desempeños terminales expresados como competencias genéricas y competencias disciplinares básicas. Cabe señalar que, una competencia es la integración de habilidades, conocimientos y actitudes en un contexto específico. Define estándares compartidos que hacen más flexible y pertinente el currículo de la EMS.

Las competencias genéricas, competencias disciplinares básicas y competencias profesionales expresadas en el MCC presentan una serie de características que todas las instituciones de EMS deben promover en sus estudiantes en cada una de sus unidades de aprendizaje de su plan curricular.

Las competencias generales representan la continuidad con la educación básica al preparar a los jóvenes para afrontar su vida personal en relación a los ámbitos sociales, profesionales, personales y políticos; son competencias claves puesto que sus aplicaciones se dan a lo largo de toda la vida, son transversales ya que van dirigidas para todas las disciplinas, áreas y espacios curriculares de la educación media superior; y son transferibles, ya que sirven de base para que los estudiantes continúen adquiriendo nuevas competencias a lo largo de su formación académica. Es importante que cada docente guíe la formación de los estudiantes para constatar que hayan adquirido cada una de las competencias con la finalidad de que estén lo suficientemente preparados y aptos para afrontar las situaciones de

la vida cotidiana. Las competencias genéricas establecidas para constituir el perfil de egreso del SNB se presentan en el apartado de Anexo A.

Las competencias genéricas representan el perfil de egreso dentro del contexto del Sistema Nacional de Bachillerato para la EMS y contiene tres características esenciales (Federación, Acuerdo 444, 2008):

- **Clave:** aplicables en contextos personales, sociales, académicos y laborales amplios, laborales a lo largo de su vida.
- **Transversales:** relevantes a todas las disciplinas académicas, así como actividades extracurriculares y procesos escolares de apoyo a estudiantes.
- **Transferibles:** refuerzan la capacidad de adquirir otras competencias, ya sean genéricas o disciplinares.

Las competencias disciplinares básicas se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con las disciplinas en las que se ha organizado el saber y que todos estudiantes de la EMS deben adquirir de acuerdo con un campo disciplinar específico, lo cual significa que podrán desarrollar a partir de distintos contenidos, enfoques educativos, estructuras curriculares y estrategias de enseñanza y aprendizaje. Tanto las competencias genéricas como las competencias disciplinares básicas están fuertemente vinculadas y definidas dentro del Marco Curricular Común argumentadas dentro de la RIEMS.

Las competencias disciplinares básicas se dividen de acuerdo con su campo disciplinar:

Campo Disciplinar	Disciplinas
Matemáticas	Matemáticas
Ciencias Experimentales	Física, química, biología y ecología.

Ciencias Sociales	Historia, sociología, política, economía y administración.
Comunicación	Lectura y expresión oral y escrita, literatura, lengua extranjera e Informática.

Las competencias profesionales son aquellas que se refieren a un campo del quehacer laboral. Se trata del uso particular del enfoque de competencias aplicado al campo profesional. Las competencias profesionales se han utilizado para distintos fines en diversos países y contextos.

Cabe destacar que el rubro de las competencias profesionales es el de mayor desarrollo en nuestro país, debido en gran medida a la experiencia del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) y, posteriormente, a su aplicación en la formación para el trabajo. Debe decirse que incluso en este terreno México ha sido un referente internacional importante.

Posteriormente, el Acuerdo 445 (Federación D. O., 2008) se definen y contextualizan las modalidades en las que se ofertan las distintas opciones educativas: escolarizada, mixta y no escolarizadas. Así mismo, un apartado relevante y por el cual todo docente debe estar capacitado, son en lo especificado dentro del Acuerdo 447 (Federación D. O., Subsecretaría de Educación Media Superior. Artículo 447, 2008), en el cual se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior. Las competencias docentes que se deben promover y fomentar son:

- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional

- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje
- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios
- Lleva a la práctica los procesos de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora
- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje
- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes
- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión escolar

Es indispensable, proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para que puedan desarrollar las competencias docentes anteriormente descritas, ya que forman parte de la evaluación continua de las instituciones de nivel medio superior y de la relevancia y alineación a la Reforma Integral de la Educación Media Superior y al Sistema Nacional de Bachillerato.

El Acuerdo 8 del Diario Oficial de la Federación (Federación D. O., Subsecretaría de Educación Media Superior. Artículo 8, 2009) presenta las especificaciones sobre los mecanismos de evaluación del aprendizaje bajo los enfoques por competencias de acuerdo con los tipos de evaluación según su momento: diagnóstica, formativa y sumativa; tipos de evaluación según el agente: hetero, co y autoevaluación y su metodología de evaluación: técnicas formales, semiformales e informales.

Según la Reforma Integral de la Educación Media Superior (2008) un lineamiento importante que todas las instituciones que ofertan una educación media superior es el establecimiento de mecanismos de gestión de la RIEMS, necesarios para fortalecer el desempeño académico de los estudiantes y para mejorar la calidad de las instituciones, mismos que consideran la importancia de la formación docente, los mecanismos de apoyo a los estudiantes, la evaluación integral, entre otros aspectos que no podrán perderse de vista en el proceso de construcción del SNB. Los mecanismos de gestión son un componente indispensable de la RIEMS, ya que definen estándares y procesos comunes que hacen posible la universalidad del bachillerato y contribuyen al desarrollo de las competencias genéricas y disciplinares básicas. Los mecanismos que refieren a la capacitación docente son: formar y actualizar a la planta docente según los objetivos compartidos de la EMS. Este es uno de los elementos de mayor importancia para que la Reforma se lleve a cabo de manera exitosa. Los docentes deben poder trabajar con base en un modelo de competencias y adoptar estrategias centradas en el aprendizaje.

Para Díaz Barriga (2002), la formación docente en estrategias de enseñanza – aprendizaje es indiscutible para el logro del aprendizaje significativo de los estudiantes, es por ello por lo que dentro de la tarea de toda institución educativa es impartir capacitación al personal docente en cuestión de las labores que efectuará durante el periodo académico como:

- Identificar características y necesidades de los estudiantes
- Elaborar e implementar de planeaciones didácticas
- Ejecutar de diversos procesos de evaluación
- Diseño de estrategias didácticas creativas e innovadoras
- Promover el aprendizaje autónomo y colaborativo
- Fomentar espacios de recreación e integración social y ambiental

- Fomentar valores y actitudes altamente responsables
- Promover un ambiente de aprendizaje optimo y adecuado
- Identificar problemáticas estudiantiles para canalizarlas a las autoridades de la institución correspondiente

2.5 Estrategias didácticas bajo el enfoque por competencias

La enseñanza es un proceso que ayuda al progreso de una actividad constructiva de los estudiantes, puesto que pretende guiar y facilitar el logro del aprendizaje de los estudiantes, a través de diferentes metodologías, técnicas, lineamientos de manera que permitan la participación activa, creativa e innovadora del educando, de manera que desarrolle un aprendizaje pertinente y aplicable a cualquier contexto de la vida (Barriga Arceo, 2002).

La enseñanza es un procedimiento que indiscutiblemente debe ser planificado, organizado y evaluado en todo momento que parte de la identificación de las problemáticas, características y necesidades de la población estudiantil a la que atiende, lo anterior, permite que se diseñe la planeación educativa de contenidos, herramientas, procedimientos, técnicas de evaluación, definición de objetivos, competencias genéricas, disciplinares y profesionales, tiempos específicos de trabajo y estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje para cada una de las sesiones de trabajo con los estudiantes, tanto fuera como dentro del aula (Barriga Arceo, 2002).

Los modelos de enseñanza han ido evolucionando a través del tiempo. Anteriormente, los modelos pedagógicos tradicionales se caracterizaban por brindar una enseñanza tradicionalista misma en donde la práctica docente consistía en implementar procesos de enseñanza – aprendizaje con la estrategia de la exposición magistral, conllevando a que los procesos educativos se convirtieran en simples procesos de transmisión de conocimientos

ocasionando que los estudiantes se limitarán en procesos como creatividad, resolución de problemas, investigación, exposición de opiniones y argumentación de puntos de vista (Barriga Arceo, 2002).

A partir de los años setenta y, en respuesta a las crisis económicas de países como Estados Unidos y Canadá, los procesos educativos se vieron afectados ya que se vió la necesidad de buscar que las personas que impartieran educación deberían tener capacidades y habilidades que los caracterizarán como buenos profesores, y así mismo, se incrementó considerablemente la matrícula de estudiantes que tenían entre 15 y 25 años (García, 2008). Una de las crisis a las que se enfrentaban los estudiantes consistía en que terminaban su educación obligatoria (en este caso secundaria o bachillerato), sin contar con habilidades y destrezas propias para el trabajo. Por lo anterior, se desarrolla el nuevo modelo educativo basado en las competencias con la finalidad de preparar a los estudiantes con capacidades específicas para desempeñarse en el entorno laboral. Países como Alemania, Austria, Canada, Estados Unidos, Francia, Inglaterra e Italia fueron algunos de los países pioneros en implementar este nuevo enfoque educativo (García, 2008). El sistema educativo de nivel medio superior Conalep, en los años noventa introdujo el sistema de competencias, ya que recibió asesoría de países como Canadá e Inglaterra para la realización de sus recursos didácticos y capacitación de los mismos.

El sistema educativo basado en competencias requiere del empleo de una serie de estrategias de enseñanza y de aprendizaje, es decir, estrategias didácticas que son definidas como un procedimiento o secuencias de acciones, inconsistentes o consistentes, que incluyen técnicas y métodos específicos, que persiguen un propósito determinado de aprendizaje y las soluciones de problemas académicos (Pimienta, 2012).

El rol docente para este nuevo tipo de sistema, necesita adquirir diversos roles, tanto dentro como fuera del aula, de manera que contribuya al fomento del aprendizaje significativo de los estudiantes, por consiguiente, es indispensable que cuente con las herramientas necesarias para poner en práctica las competencias, es decir, recibir la capacitación adecuada para emplearlas con los estudiantes. El docente cumple diversas tareas como: planificador, diseñador, facilitador, programador, tutor y orientador en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Para Díaz Barriga (2002), la principal función del docente es planificar, diseñar, crear e implementar estrategias adecuadas, pertinentes, flexibles e innovadoras que faciliten la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes de los estudiantes, es decir, las competencias.

Al hablar de estrategias didácticas adecuadas, es tomar en cuenta a la planeación educativa. La planeación es un paso previo a la intervención docente que persigue una finalidad educativa, y se encuentra basada en decisiones, organización, control y evaluación de la labor educativa. Dentro de la planificación educativa, el docente necesita considerar aspectos que intervienen dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, mismos que son (Barriga Arceo, 2002):

- Intenciones o finalidades educativas: se refieren al sentido de la tarea asignada a la institución y a la labor docente para el desarrollo de competencias.
- Necesidades de la institución educativa: se refieren a las intenciones u objetivos propios de la escuela expresados mediante los programas y planes de estudio.
- Necesidades de los estudiantes: hacer referencia a las características de los estudiantes, su contexto social, cultural, personal y laboral en donde se ven

inmersos, de manera que las estrategias didácticas sean las más adecuada para su aprendizaje.

- Propósitos, contenidos, estrategias didácticas y métodos de evaluación: se orientan hacia las características propias de cada unidad de aprendizaje. Una unidad de aprendizaje se refiere a una serie de temas, contenidos, específicos de un área de aplicación en específico y son las cuales forman parte de la malla curricular o programa de estudios de una organización educativa.

Para generar un aprendizaje significartivo y constructivista en los estudiantes, el docente mediante la enseñanza, apoya, facilita y media el aprendizaje por medio de una serie de técnicas que enriquecen su labor como docente, lo anterior a traves de estrategias de enseñanza Fida Diaz (Barriga, 2002).

2.6 Evaluación por competencias

El nuevo enfoque educativo por competencias demanda una serie de procedimientos, técnicas e instrumentos para realizar la valoración del nivel de desempeño de aprendizaje, es decir la evaluación del aprendizaje, que los estudiantes van desarrollando durante el proceso. La evaluación es la parte central del enfoque en competencias ya que permite integrar el proceso de aprendizaje ya que se identifican los logros en términos de aprendizaje, los estándares mínimos de desempeño y los niveles de logro de aprendizaje (De León Cerda, 2010).

La evaluación de competencias es la determinación del procedimiento y la cantidad de evidencias de desempeño que deben considerarse y recabarse para poder juzgar si un individuo es o no competente.

La evaluación implica la descripción de un objeto la identificación de fortalezas y debilidades que permitan ajustar o reorientar la acción pertinente para obtener mejores resultados (De León Cerda, 2010). Para Frida Díaz Barriga, la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje debe ser considerada como (Chan Nuñez & Tiburcio Silber, 2000) de los factores y problemas que dificultan e interrumpen los aprendizajes.

Dicha evaluación tiene como propósito mejorar y orientar el proceso educativo de acuerdo con los objetivos de determinada unidad de aprendizaje, materia, asignatura o curso, además debe validar el funcionamiento del estudiante ante la tarea o actividad específica, de manera que permita identificar dificultades o para reforzar logros (Barriga Arceo, 2002).

La valoración de el logro de competencias se caracteriza por ser un proceso dinámico en donde participa tanto el docente como el estudiante, la institución educativa y la comunidad en conjunto.

Según Chan y Tiburcio (2000), la evaluación del aprendizaje debe ser congruente totalmente con los objetivos o propósitos que se quieren lograr en los estudiantes, misma que se realizarán mediante productos de aprendizaje como por ejemplo: lecturas, laboratorios, cuestionarios etc, que se encuentren enfocadas para que se puedan desarrollar las actividades evaluatorias.

La evaluación del aprendizaje se encuentra establecida por sus tipos, formas y técnicas. Los tipos de evaluación del aprendizaje pueden ser:

1. Diagnóstica: referente al proceso de identificación de conocimientos previos de los estudiantes que se genera al inicio del proceso de enseñanza – aprendizaje. En este tipo de evaluación se reflejan los conocimientos y capacidades requeridas para iniciar un proceso de aprendizaje (De León Cerda, 2010).

2. **Formativa:** tipo de evaluación que se realiza durante todo el proceso de enseñanza – aprendizaje dada a través de diversas estrategias y productos de aprendizaje como: cuestionarios, laboratorios, exposiciones orales, exámenes, simulaciones, aprendizaje basado en problemas, etc.
3. **Sumativa:** proceso de evaluación en el cual se califica (numéricamente o por niveles de desempeño) y se registra en un instrumento de control estadístico de resultados.

La evaluación del proceso de aprendizaje de los estudiantes puede desarrollarse a través de tres formas dependiendo de el agente que desarrolla dicha acción:

- **Autoevaluación:** el propio estudiante realiza su propia evaluación
- **Heteroevaluación:** la evaluación se realiza de una persona a otra. Generalmente se efectúa cuando el docente evalúa el desempeño del trabajo estudiantil.
- **Coevaluación:** la evaluación se realiza de manera grupal, es decir, entre compañeros.

Para medir y evaluar el desempeño de los estudiantes, es indispensable que se establezcan diferentes técnicas para evaluarse de manera en que se evidencie que el proceso de evaluación se ha llevado a cabo. Dentro de las diferentes técnicas se encuentran: formal, semiformal e informal.

Para poder efectuar el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes se pueden seleccionar una serie de instrumentos que sirven para identificar criterios y niveles de aprendizaje que permiten valorar el nivel de desempeño adquirido tales como (Chan Nuñez & Tiburcio Silber, 2000):

- **Rubricas**

- Listas de desempeño
- Bitácoras de observación
- Diarios de campo
- Listas de cotejo
- Exámenes
- Observación
- Ensayos
- Pruebas de Ejecución
- Portafolio de Evidencias
- Escalas de Valoración
- Pruebas cognitivas

El desarrollo de las competencias necesita comprobarse en la práctica a través del cumplimiento de criterios de desempeño claramente definidos. Como se ha venido insistiendo, contar con criterios claramente definidos es una condición básica para evaluar competencias. Los criterios de desempeño son pautas o parámetros que dan cuenta de la competencia a través de la actuación de la persona. Son los resultados esperados evidenciados en productos de aprendizaje, a partir de los cuales se puede inferir el desempeño (De León Cerda, 2010).

Tobón (2010) hace las siguientes sugerencias al momento de determinar los criterios:

- Que sean analizados por los estudiantes, docentes y profesionales.
- Que sean concretos.
- Que permitan evaluar los aspectos esenciales del desempeño y aborden todos los detalles de la competencia.

- Que se refieran a las grandes fases de la competencia, en lo que respecta a la planeación, ejecución y evaluación.
- Que aborden los componentes de la competencia a evaluar.

2.7 Impacto de la capacitación docente en la búsqueda del desarrollo del aprendizaje significativo de los estudiantes bajo el enfoque por competencias

La función del docente es diseñar y crear estrategias que promueva el aprendizaje significativo del estudiante de manera que regule y evalúe la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes (Barriga Arceo, 2002). Por lo tanto, es de vital importancia el promover el uso de estrategias de aprendizaje y hábitos de estudios.

En lo que respecta a la educación del nivel medio superior, debe ofrecer diversas opciones y oportunidades para el desarrollo integral de los jóvenes, no solamente contenidos académicos, si no también proporcionen el desarrollo de habilidades y aptitudes de los jóvenes inculcando en todo momento, los valores y actitudes positivas. El ofertar diversas opciones educativas permite abrir el panorama de oportunidades de socialización que favorecen la identificación propia de su identidad disminuyendo el riesgo y la tensión de la exclusión educativa y laboral.

Toda persona que imparta educación de nivel medio superior, debe conocer e identificar las competencias docentes para poder implementarlas dentro del salón de clases, mismas que facilitan la labor y permite obtener resultados satisfactorios al poder aportar, ayudar y guiar el conocimiento de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

El docente es una pieza clave para la formación de los estudiantes, es por ello que debe contar con diversas competencias que le permitan mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje. Dichas competencias, establecidas para definir el perfil docente del Sistema

Nacional de Bachillerato, deben cubrir aspectos éticos, académicos, profesionales y sociales (Federación D. O., SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo de 442, 2008).

El conocimiento de las competencias docentes permite la generación de ambientes de aprendizaje en lo que el estudiante desarrolle las competencias genéricas, las cuales están establecidas en Acuerdo 447 (2008) dentro de la Tercera Edición por la Secretaría de Educación Pública, dichas competencias que impactan a la estrategia son:

- Organiza su formación a lo largo de su trayectoria profesional.
- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje atendiendo el enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje con un enfoque formativo.
- Constituye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Participa en proyecto de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.

Para toda institución educativa es importante conocer el contexto en el que el estudiante se desenvuelve para poder identificar y comprender las necesidades y demandas sociales y laborales a los que ellos están expuestos. Identificar las

características de los estudiantes permite conocer el punto de partida que se implementará para practicar la labor de enseñanza, puesto que facilita la planeación y creación de estrategias de enseñanza y aprendizaje que propicien un ambiente áulico favorable y que promueva la motivación y el aprendizaje significativo de los estudiantes.

2.8 La capacitación docente como contribución a la mejora continua de la organización educativa

Hoy en día, dentro de las instituciones de educación, específicamente en el ramo de la educación media superior, esta constituida por docentes profesionales en diversas áreas de conocimiento como medicina, psicología, mecánica, contaduría pública, etc. que desarrollan labores de enseñanza. Sin embargo, en muchas ocasiones, los docentes cuentan con dominio de su área de profesión pero no cuentan con la formación pedagógica necesaria para “enseñar a aprender” a los estudiantes y así, responder a las exigencias del nuevo sistema educativo bajo el enfoque por competencias en la que se está inmersos en la actualidad.

Por lo anterior, es necesario dotar a los docentes de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar procedimientos y técnicas efectivas para promover y fomentar el aprendizaje significativo de los estudiantes. Frida Diaz Barriga (2002) menciona que la formación profesional involucrado en el estudio de los fenómenos educativos y en el ejercicio de la docencia se plantea tanto, desde aproximaciones disciplinarias, dada la complejidad que representa la explicación de los procesos de aprendizaje y desarrollo personal de los estudiantes, como de la necesidad de disponer un marco de referencia interpretativo como estrategias de intervención que le permitan orientar la reflexión y mejorar la práctica docente.

A medida que la demanda social y económica del mundo va avanzando, los nuevos enfoques educativos y roles de quienes forman parte de ello, también han sufrido modificaciones. Por lo anterior, trae consigo que, hoy en día, el docente ya no actúa como un mero transmisor y reproductor de conocimientos, sino que debe ser un supervisor, guía, facilitador y orientador del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, el docente constituye un organizador y mediador en el encuentro entre el alumno con el conocimiento. (Barriga Arceo, 2002).

Por lo anterior, es indispensable realizar una reflexión sobre la tarea y labor docente de manera que permita obtener un análisis sobre el desempeño, de manera que propicie la actualización y formación permanente. Es primordial que los facilitadores de enseñanza, los docentes, tengan la capacidad para identificar sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus estudiantes, mismas que permitan construir ambientes de comunicación y de aprendizaje efectivos entre el estudiante, la unidad de aprendizaje impartida y la gestión directiva de la institución donde se labora.

Al realizar una reflexión de lo que implica efectuar la docencia, se puede percibir las áreas de oportunidad y fortalecer un sistema educativo lo cual facilita efectuar medidas de renovación y transformación en los mecanismos que se aplican para cada proceso educativo.

Una institución educativa de nivel medio superior, hoy en día, necesita preocuparse por fomentar una reflexión de la labor de la docencia misma que permita identificar sus problemáticas y con ello, diseñar medidas preventivas y correctivas en la búsqueda de la mejora continua. Es importante destacar de acuerdo a Martínez (2016) que, un docente debe tener una serie de competencias, tales como:

1. Conocimiento teórico profundo y pertinente acerca de la unidad de aprendizaje impartida
2. Conocimiento y práctica de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas
3. Dominio de las unidades de aprendizaje que imparte
4. Conocimiento y aplicación de estrategias de enseñanza que fomenten el aprendizaje significativo de los estudiantes y que, a su vez, busquen la motivación y el pensamiento crítico
5. Conocimiento de metodologías de evaluación pertinentes

Las instituciones educativas necesitan responder a las exigencias del mundo actual en el ramo educativo a través de la gestión de proyectos de actualización y capacitación docente con el objetivo de ayudar, mejorar, orientar y motivar a la mejora de la labor de enseñanza, de manera que utilice metodologías pertinentes, flexibles, innovadoras y creativas que fomenten la participación activa, colaborativa, autónoma, crítica y lógica de los estudiantes, de tal manera que se vea impactado directamente con los indicadores de satisfacción del cliente, tomando en cuenta que sus clientes son: estudiantes, padres de familia, empleadores y comunidad en general.

Dentro de toda organización, es necesario que se preocupe por la formación profesional de su capital humano, por lo que dentro de una institución educativa al fomentar la capacitación docente, se considera como un factor fundamental para la motivación y mejora de su trabajo, ya que la escuela se preocupa por desarrollar e incrementar sus habilidades y destrezas, innovar sus metodologías de clase y por ende, mejorar su crecimiento personal, profesional, económica y laboral, lo cual fomenta un mejoramiento en el sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Capítulo 3

METODOLOGÍA

Para la realización del estudio que se desarrolla, se implementó un procedimiento cuasiexperimental para recabar información que sirviera de fundamento respecto al tema del impacto que tiene la capacitación docente en el nuevo enfoque educativo por competencias. Por consiguiente, se emplearon diversas pruebas antes, durante y después de haberse efectuado el proceso de capacitación en este nuevo enfoque educativo. Cabe destacar, las pruebas desarrollan un proceso de autoevaluación y heteroevaluación por parte de jefe, directivos y estudiantes hacia el docente que recibió la formación.

Es importante destacar que, después de realizarse la primera prueba de heteroevaluación por parte de un comité directivo al docente de nuevo ingreso, se identifica la variable independiente, la cual consistió en el diseño y ejecución de un proceso de capacitación en competencias docentes en donde se visualizaron diversas estrategias didácticas que forman parte de herramientas para que los docentes de nuevo ingreso puedan ejecutar mejor su labor frente a sus estudiantes.

Posteriormente, ya que los docentes de nuevo ingreso recibieron el proceso de capacitación, se aplicó una evaluación directiva con la finalidad de recabar información sobre las técnicas, metodologías, herramientas y procesos que el docente aplicaba en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Lo anterior, para recabar información y comparar resultados de la prueba de inicio y la percepción que tienen los estudiantes hacia el trabajo de los docentes, con los resultados obtenidos después de haber recibido la capacitación. Ya que se reflejaron los resultados, fueron analizados para medir el impacto que tuvo la capacitación en el nuevo enfoque educativo por competencias, mismo que permitiera la

mejora del quehacer docente en el aula. Lo anterior, permitió generar indicadores de desempeño docente antes, durante y después de aplicarse el proceso de capacitación.

3.1 Definición de Términos

Competencias: De acuerdo al Marco Curricular Común del Sistema Nacional de Bachillerato en México, se define como la integración de conocimientos, habilidades y actitudes en un contexto en específico.

Competencia Docente: El Acuerdo 456 de la Reforma Integral de la Educación Media Superior, la define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un docente que forme parte de la educación media superior, debe poseer para impartir cualquier unidad de aprendizaje del plan de estudios.

Capacitación: Según Siliceo (2005), se refiere al medio o instrumento que enseña, desarrolla y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier individuo.

Estrategia: Son procedimientos o secuencias consientes y voluntarias que incluyen técnicas, operaciones o actividades específicas que contribuyen a un fin específico.

Estrategia Didáctica: Se refieren a los procedimientos o secuencias específicas para conseguir el aprendizaje de los estudiantes y la resolución de problemas académicos que se aplican en diversos contextos educativos.

3.2 Participantes y Población

La población a la cual se realizó la presente investigación es a personal de nuevo ingreso a una institución de educación de nivel medio superior de formación técnica ubicada en el estado de Nuevo León en México durante el periodo académico de Agosto-Diciembre 2016.

Dicha población cuenta con un escolaridad promedio de licenciatura en diversas áreas de conocimiento como: áreas de la salud, ingeniería, áreas de humanidades y área social., y las edades oscilan entre los 20 y 60 años de edad. Cabe destacar, el proceso de estudio contó con un total de once docentes que formaron parte del proyecto, los cuales seis son del sexo femenino y cinco de sexo masculino.

3.3 Escenario

Las instalaciones utilizadas para efectuar la investigación fueron diversas, mismas entre las que destacan: Sala de Directores y Aulas de Clases, mismas que oscilan entre los 4 x 4 metros aproximadamente, con iluminación y ventilación artificial, las cuales cuentan con equipos de cómputo y proyección.

3.4 Instrumentos o herramientas

Para la primer parte de la investigación en la cual se aplicó la prueba de inicio, los docentes se condujeron hacia la Sala de Directores en donde se aplicó la prueba de inicio la cual consistió en presentar una Clase Magistral de Prueba de un tema referente al área de formación pedagógica de cada docente, la cual tuvo una duración máxima de 15 minutos. Durante esta prueba, el académico debería mostrar evidencias de las competencias docente con las que cuenta al momento de efectuar el proceso de enseñanza – aprendizaje, por lo que, expuso su clase magistral ante tres integrantes del Comité de Evaluación Docente.

Dicho comité se conforma por: el Director del plantel, el Secretario Académico y el Coordinador del Sindicato Docente. Posterior a la ejecución de la prueba de inicio, los integrantes del comité evaluaron la Clase Magistral presentada y en plenaria, comentaron los resultados obtenidos. Para evaluar la participación de los docentes, se utilizó un instrumento de evaluación (Anexo B) denominada lista de desempeño que toma en cuenta los siguientes criterios:

1. Dominio del Tema
2. Planeación del Tema
3. Seguridad al presentar el tema
4. Propuesta de Estrategias de Enseñanza
5. Ejecución del Tema
6. Propuesta de actividades que fomente el trabajo colaborativo y cooperativo
7. Propuesta de Estrategias de Aprendizaje Propuesta
8. Tiempo de Ejecución de la Clase
9. Aplicación de Instrumentos de Evaluación
10. Empleo de Retroalimentación para el cierre de la clase

Al finalizar las exposiciones magistrales, se efectuó un proceso de recabación de información acerca de la percepción de los estudiantes acerca del nivel de conocimiento pedagógico del docente y de la metodología de enseñanza que efectuaba dentro del aula. Para lo anterior, se utilizó una Encuesta de Satisfacción Estudiantil (Anexo C). Para realizar la medir el desempeño docente por parte de los estudiantes, se aplicó una entrevista de evaluación de satisfacción estudiantil como instrumento de evaluación #02 (Anexo C) en donde se incluyen los siguientes criterios:

1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo
4. Presenta los temas con claridad
5. Comunica los objetivos de la clase
6. Responde a las dudas de los estudiantes
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase

8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada
17. Asiste puntualmente a sus clases
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipos
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación
24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

Adicionalmente, se incluyen tres preguntas abiertas para la evaluación como:

1. ¿En cuales aspectos consideras que el docente se desenvuelve positivamente dentro del salón de clases?

2. ¿Qué aspectos consideras que debería mejorar el docente dentro del salón de clases al momento de efectuar el proceso de enseñanza?
3. De una escala del 0 al 10, ¿cómo consideras el desempeño docente durante el ciclo escolar? Justifica la respuesta.

Simultaneo a lo anterior, cada docente de nuevo ingreso, participante en el proyecto, contestó una autoevaluación respecto a su percepción referente a las competencias docentes adquiridas y desarrolladas para efectuar el proceso de enseñanza, mediante una Lista de Desempeño Docente (Anexo D).

Posteriormente, se les solicitó a los participantes su incorporación en el proceso de capacitación docente en el nuevo enfoque del sistema educativo en base en competencias. Para lo anterior, se cito su presencia al Curso de Capacitación titulado: “Influencia de las estrategias didácticas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje”, mismo que se llevó a cabo en Sala de Certificación dentro de la misma institución de educación media superior de formación técnica. El curso de capacitación tuvo una duración de 20 horas, mismos que se dividieron en cinco sesiones de cuatro horas cada una.

Durante el proceso de capacitación se incluyeron temáticas como: lineamientos de la Reforma Integral de la Educación y el Sistema Nacional de Bachillerato, enfoque educativo de enseñanza tradicional y por competencias, estrategias didácticas, estrategias de enseñanza y aprendizaje y metodologías de evaluación. Al término del curso de capacitación, se aplicó una Encuesta de Satisfacción de Capacitación (Anexo E) para recabar información referente a la precepción que tuvieron los participantes durante el curso de capacitación.

Posterior a esto, treinta días despues de haber obtenido la capacitación, se aplicó evaluación directiva respecto a los docentes que participaron en la investigación, la cual fue

contestada por el Secretario Académico del plantel, de manera que se pudiera obtener información sobre el desempeño docente posterior a la capacitación recibida.

Después de un lapso de 60 días, un integrante del Comité de Evaluación Docente, acudió a una clase activa del docente al salón de clase con la finalidad de observar los mecanismos y técnicas de enseñanza efectuadas e identificar la productividad de la labor docente en base al enfoque por competencias, mismo que permitiera mediar el impacto de la capacitación recibida con anterioridad.

Para ello, se implementó una Evaluación Directiva- Docente (Anexo F) que pretende medir aspectos de desempeño de enseñanza. Dicho instrumento incluye áreas de desempeño como:

- Muestra dominio de la unidad de aprendizaje
- Asiste puntualmente a la clase
- Realiza actividades de apertura de la clase donde contextualiza el tema
- Cuenta con la documentación pedagógica: secuencia didáctica, plan de evaluación, listas de asistencia y registro de evaluaciones actualizado
- Promueve un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes
- Utiliza un tono de voz adecuado
- Emplea una estrategia didáctica que favorece el aprendizaje de los estudiantes
- Utiliza estrategias de enseñanza durante el desarrollo de la clase
- Propicia la participación de los estudiantes ya sea de manera grupal o individual
- Se dirige a los estudiantes con respeto
- Mantiene el control y dominio de grupo
- Retroalimenta las aportaciones y participaciones de los estudiantes

- Aclara dudas de los estudiantes respecto al tema tratado
- Muestra mecanismos de evaluación por competencias: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa
- Emplea diversos recursos didácticos durante la clase
- Vincula los contenidos temáticos de la unidad de aprendizaje con la vida cotidiana en aspectos personales, laborales y/o profesionales
- Monitorea el trabajo y desempeño estudiantil durante las actividades realizadas en la clase
- Promueve el clima de aprendizaje dinámicos y creativo
- Muestra a los estudiantes los criterios a evaluar durante el desarrollo de la clase y de las actividades de aprendizaje
- Fomenta el uso de los tics
 - Promueve la búsqueda de información en diferentes fuentes de apoyo y consulta

3.5 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es de tipo cuasi experimental, este tipo de metodología de investigación es una derivación de los estudios experimentales. Este diseño carece de un control experimental absoluto de las variables debido a la selección aleatoria de los sujetos, puesto que incluyen una preprueba para comparar la equivalencia entre los grupos de la investigación. El método cuasi experimental es útil para estudiar problemas en los cuales no se puede tener el control absoluto de las situaciones, pero pretende tener el mayor control

posible con todos los grupos, es decir, se utiliza cuando no es posible realizar la selección aleatoria de los sujetos participantes en dichos estudios.

Por ello, una característica de los cuasiexperimentos es el incluir (Cardona, 2003) algunas de las técnicas para recopilar información, para el diseño de esta investigación es el uso de pruebas estandarizadas, entrevistas, registros de observaciones, etc. Es importante la aplicación de un pre prueba que permita realizar una medición previa a la aplicación de algún instrumento o tratamiento, con la finalidad de analizar los resultados.

Se aplica un estudio antes y después debido a que este tipo de estudio es descrito como una forma de evaluar una intervención y consiste en realizar observaciones posteriores a la utilización de una medida de intervención. Tiene la limitación de no tener información previa sobre el conocimiento del tema por parte de los participantes. Así mismo, se desarrolla un estudio de pos-intervención puesto que se realiza una evaluación después de realizar observaciones o algún mecanismo de recolección de información de algunos de los grupos.

3.6 Limitaciones

La institución educativa de nivel medio superior en donde se efectuó el diseño de la presente investigación no cuenta con un procedimiento establecido de capacitación y por ende, de algún mecanismo que permita medir la formación inicial del personal académico el cual está próximo a ingresar a laborar dentro del plantel. Así mismo, no realizan una planificación de la capacitación y actualización docente a lo largo del periodo académico activo que se lleva a cabo de tipo semestral.

Adicionalmente, dentro del departamento encargado de actualizar y efectuar las herramientas, metodologías e instrumentos aulicos y del proceso de enseñanza aprendizaje, no cuentan con un plan de acción que den respuestas a los resultados de bajo desempeño que

presentan los docentes ante la evaluación de desempeño que se realiza al final de cada periodo semestral.

Por lo anterior, y debido a la metodología de la presente investigación, se diseñó un procedimiento de capacitación interna de la institución educativa con la finalidad de que se establecieran los mecanismos de acción para brindar y efectuar procesos de formación y actualización docente que sirva como factor para incrementar los índices de satisfacción de cliente, es decir, de los estudiantes y que busque promover el aprendizaje significativo de los estudiantes bajo el enfoque por competencias (Anexo F).

Capítulo 4

Resultados

4.1 Resultados

De acuerdo con el propósito de la investigación, que es el analizar el impacto que tiene el conocimiento pedagógico bajo el enfoque por competencias de los docentes de nivel medio superior dentro de una institución del estado de Nuevo León para contribuir a la construcción del aprendizaje significativo, autónomo y crítico, se obtuvieron los siguientes resultados de acuerdo con la aplicación de los diversos instrumentos implementados antes, durante y después del proyecto de investigación.

En primera instancia, se implementó una Entrevista Inicial a los once maestros de nuevo ingreso, mismo que se obtuvo que el 54% de los docentes obtuvieron el Nivel de Desempeño Suficiente, el 36.36% Competente y el 9.09% con nivel Insuficiente. Cada uno con los siguientes resultados, especificados dentro de las características propias de cada nivel de desempeño:

No. De Docente	Nivel de Desempeño	Total Resultado
Docente 01	Suficiente	29
Docente 02	Suficiente	25
Docente 03	Suficiente	25
Docente 04	Competente	36
Docente 05	Suficiente	23
Docente 06	Competente	30
Docente 07	Insuficiente	19
Docente 08	Competente	39
Docente 09	Suficiente	24
Docente 10	Competente	14
Docente 11	Suficiente	22

Tabla No.01

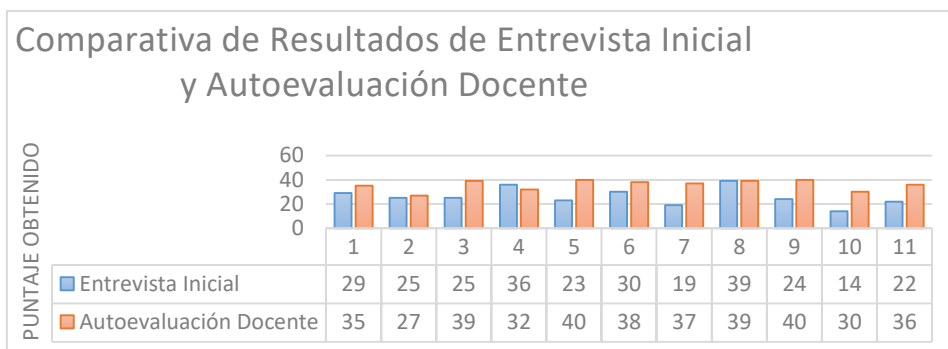
Niveles de Desempeño	Características
40 - 30 puntos: Competente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje y muestra claramente habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
29-20 puntos: Suficiente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje y presenta ciertas habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
19-10 puntos: Insuficiente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje pero carece de habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
09-00 puntos: Incompetente	No cuenta con el conocimiento pedagógico, habilidades y destrezas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje

Tabla No. 02

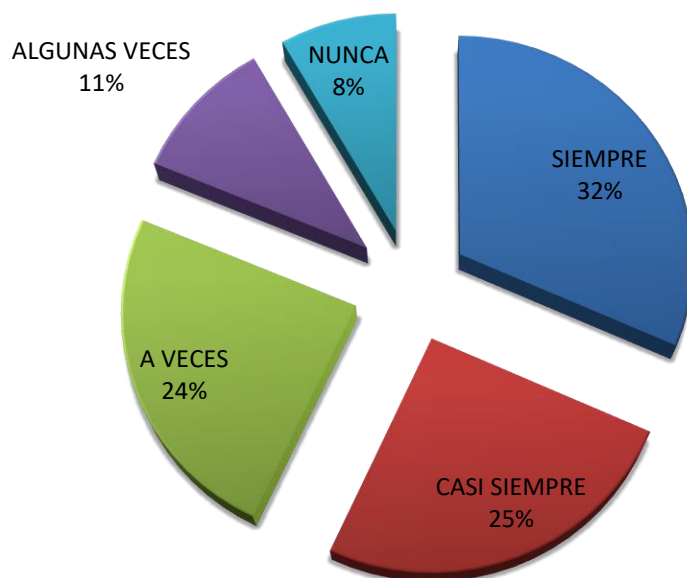
Posteriormente, se aplicó una autoevaluación docente a través de una lista de desempeño, en la cual se logró identificar que el 90.90% de los docentes autoevaluados se perciben como competentes, mientras que el 9.09% se cataloga como Suficiente. Realizando una comparativa entre los resultados de la entrevista inicial realizada por el comité directivo de la institución y la autoevaluación docente se obtiene la siguiente gráfica en donde se puede observar la diferencia de puntajes obtenidos de acuerdo a los niveles y criterios de desempeño establecidos por los instrumentos aplicados para la recopilación de información, mismos que arrojan que el 81.81% de los docentes participantes se consideran con criterios y niveles más elevados arrojados por la Entrevista Inicial, el 9.09% por debajo de los resultados, al mismo

tiempo que un 9.09% coincide con lo obtenido por el primer instrumento empleado en el proyecto de investigación:

Gráfica No. 1

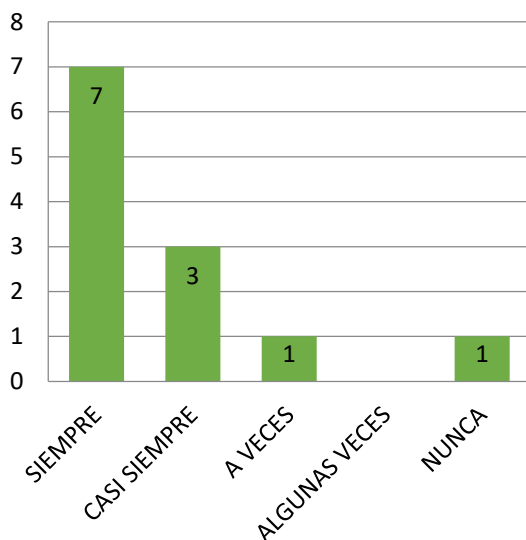


Continuando con la medición de los resultados obtenidos, se generó una serie de gráficos que muestran los datos obtenidos, posteriormente a la aplicación de la Encuesta de Satisfacción al Desempeño Docente, misma que fue aplicada a doce estudiantes de cada salón de clases que cursan una unidad de aprendizaje con los docentes de nuevo ingreso evaluados, mismos que se presentan a continuación, de acuerdo a los resultados obtenidos por cada criterio de evaluación solicitado en el instrumento, así como también, un resultado general de los criterios obtenidos por cada uno de los docentes participantes:

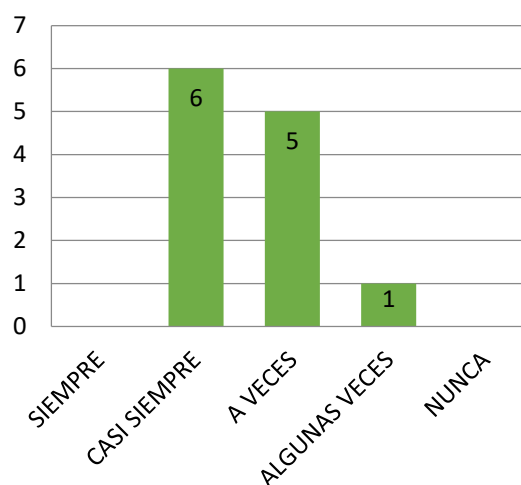
Docente No. 01**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.2

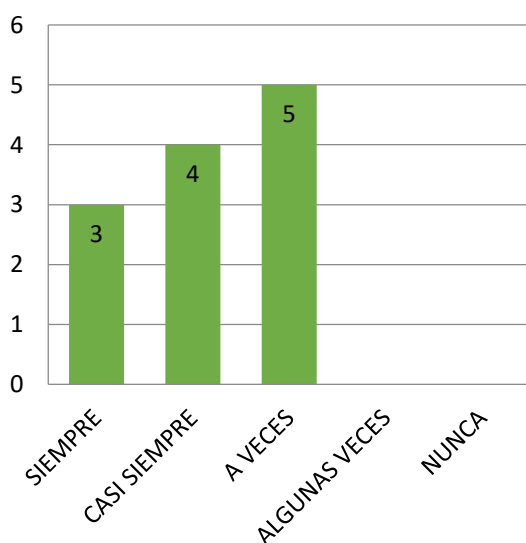
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



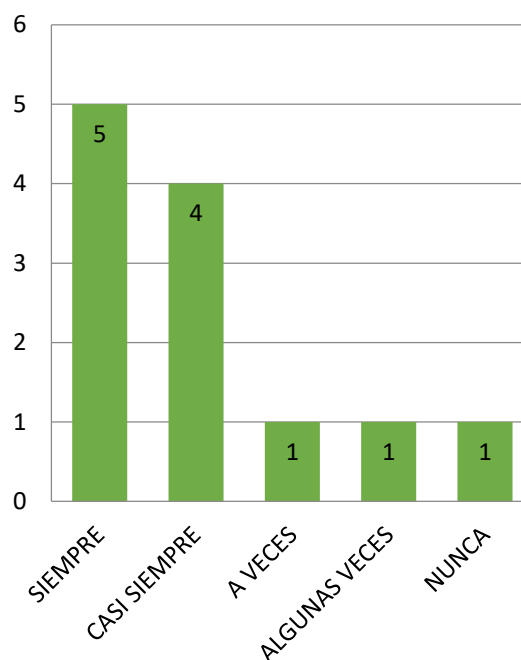
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



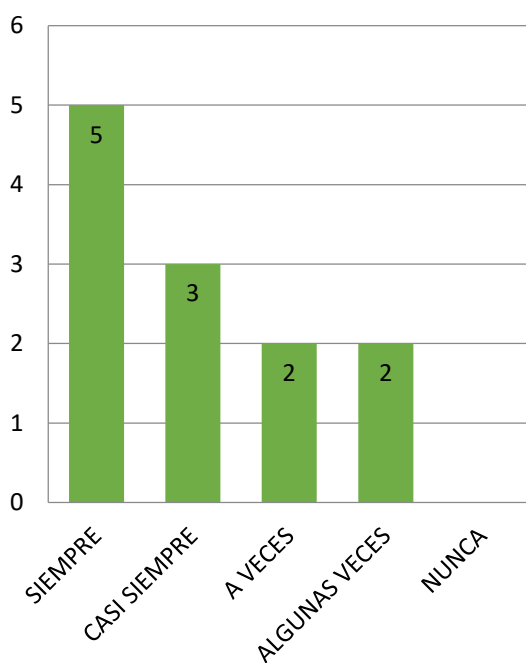
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



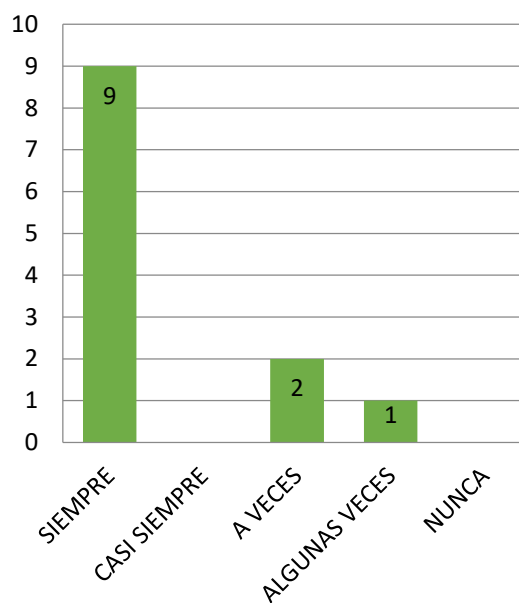
4. Presenta los temas con claridad



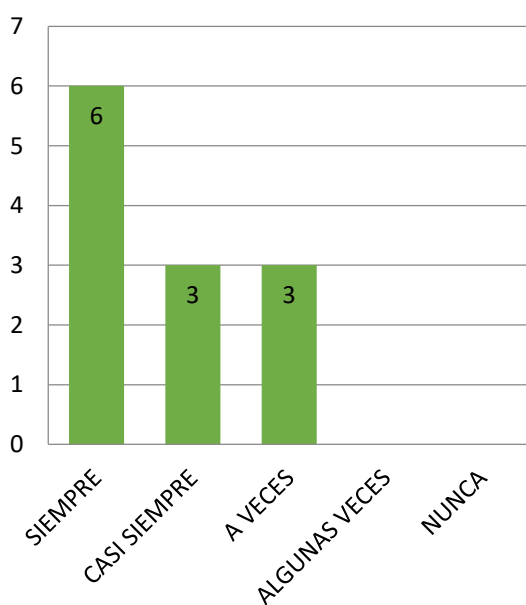
5. Comunica los objetivos de la clase



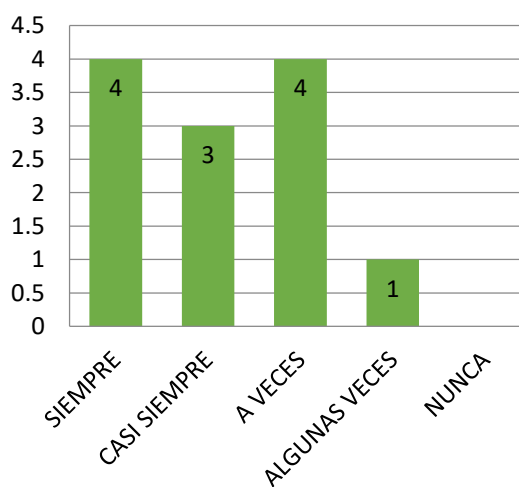
6. Responde a las dudas de los estudiantes



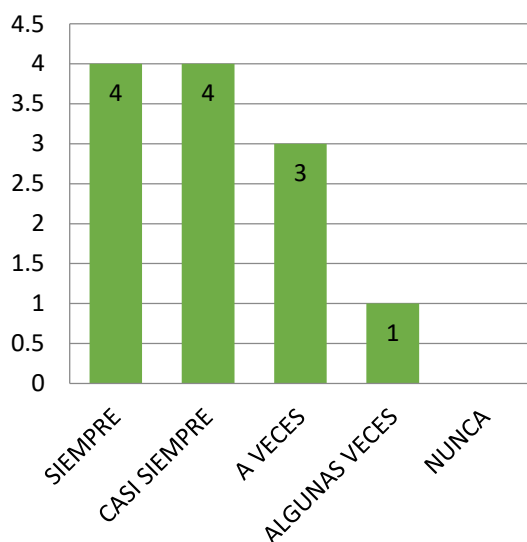
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



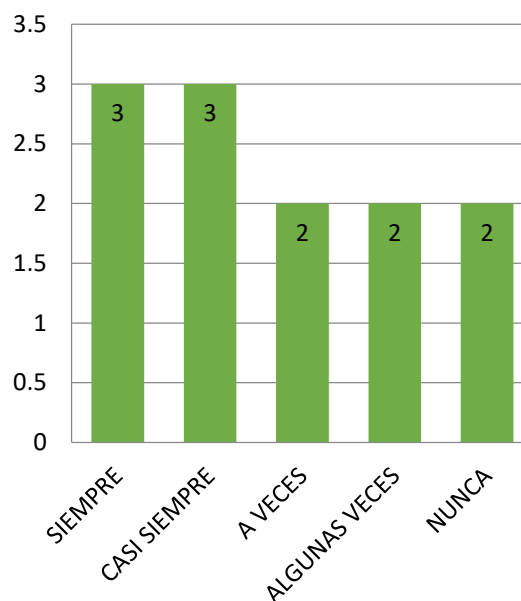
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



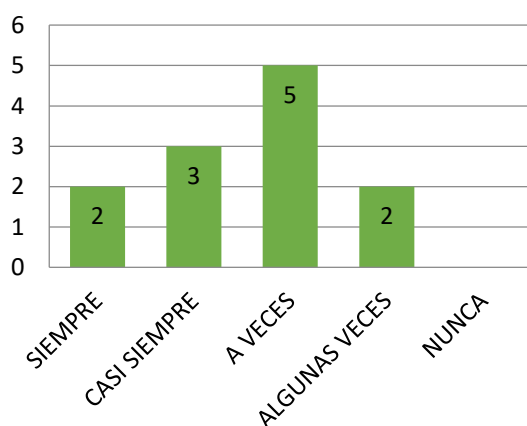
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



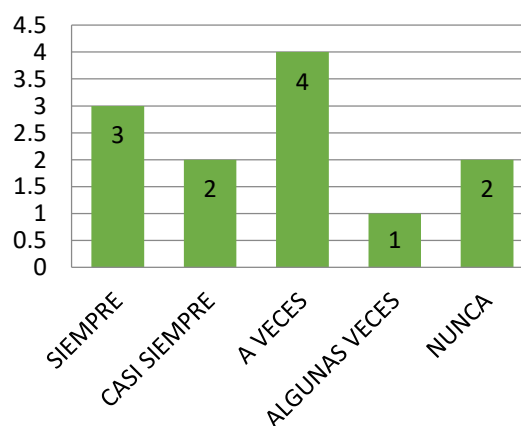
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



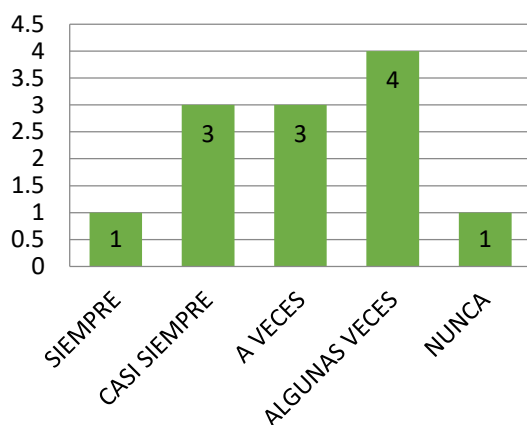
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



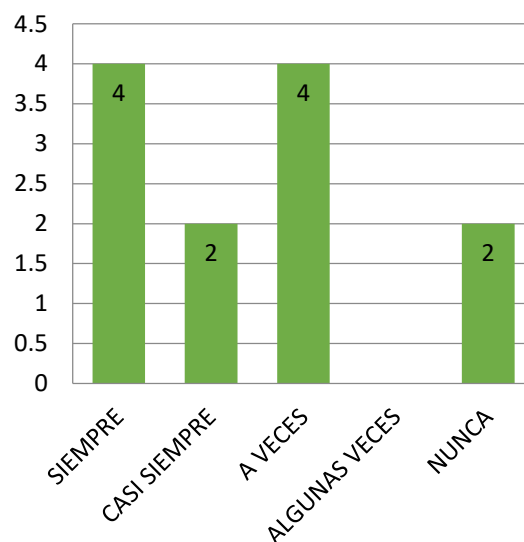
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



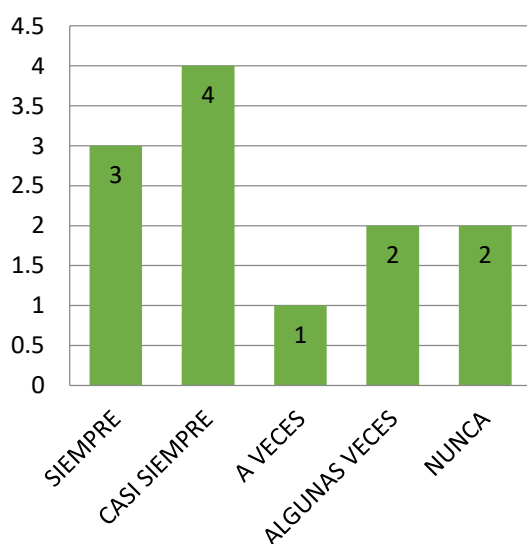
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



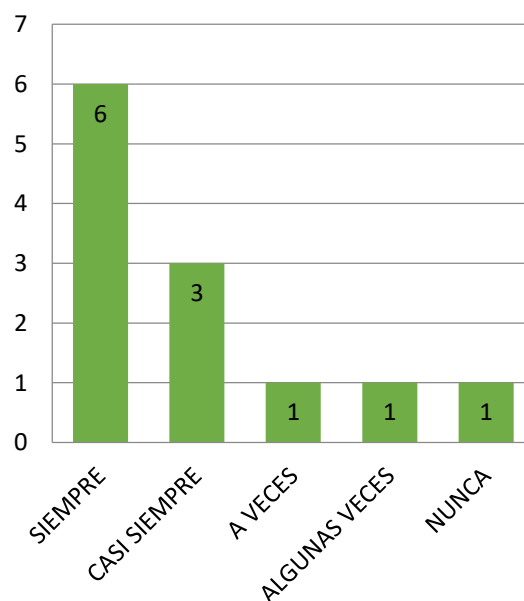
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



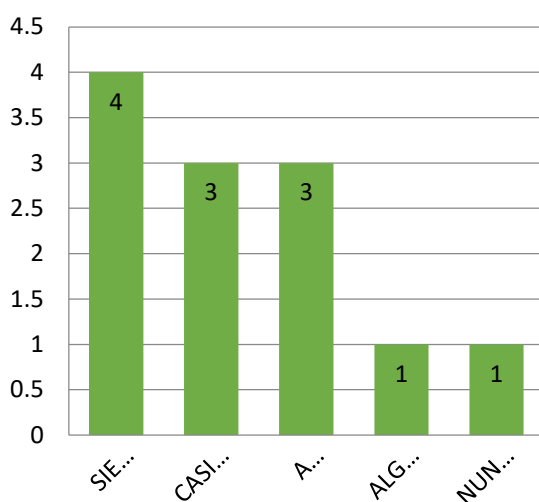
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



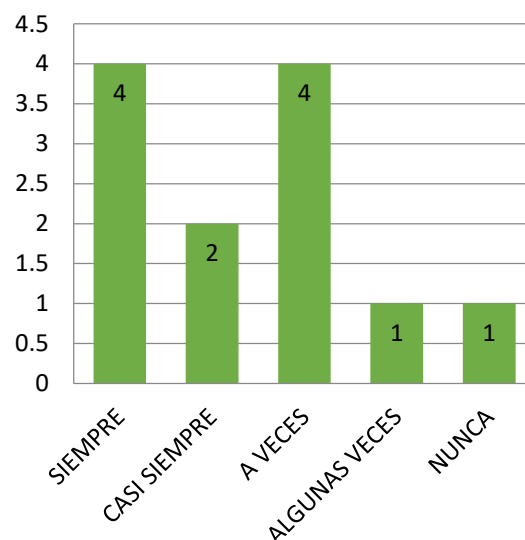
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



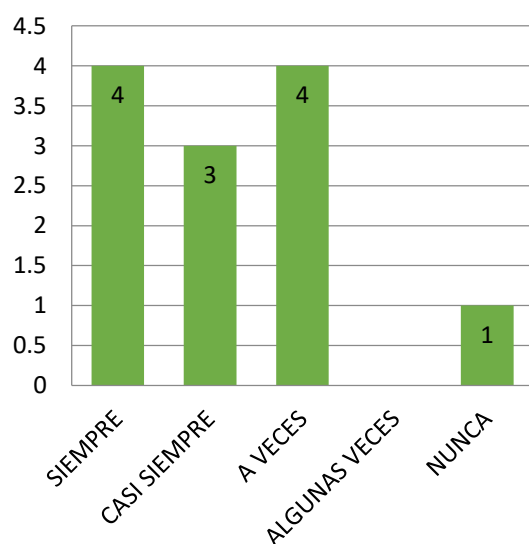
17. Asiste puntualmente a sus clases



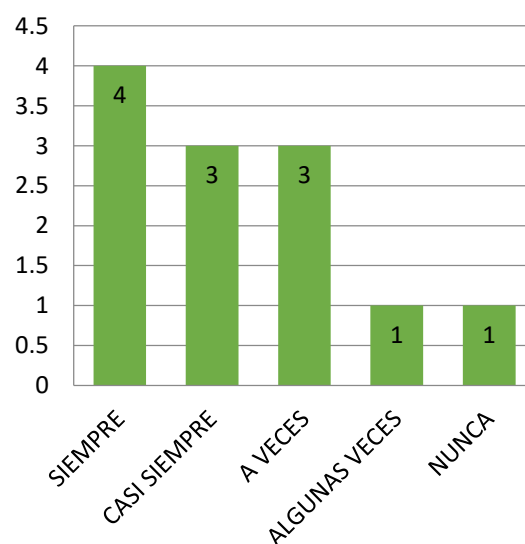
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



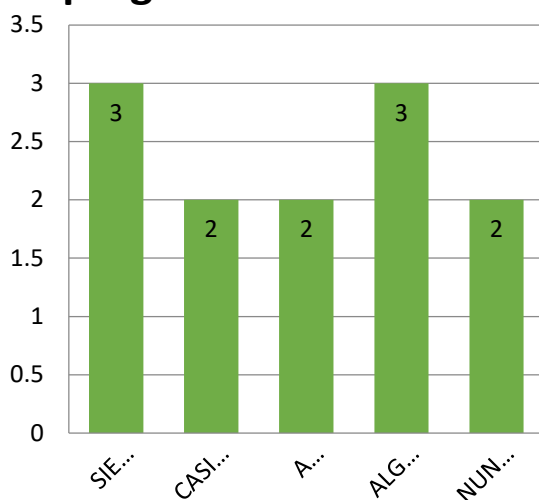
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



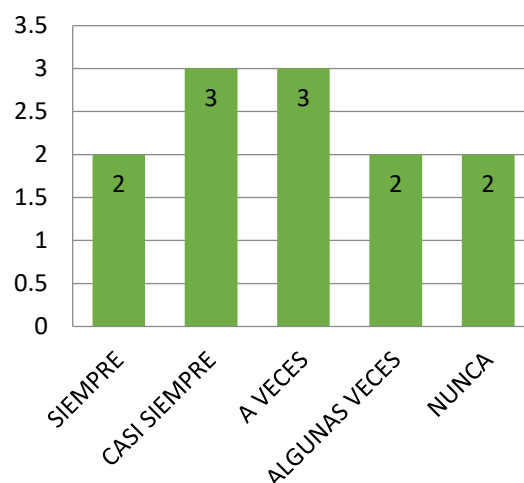
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



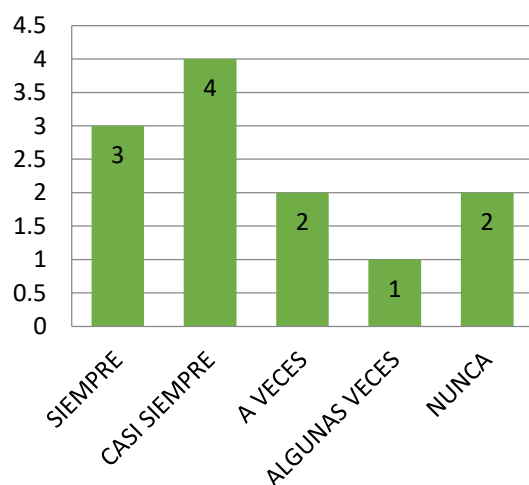
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



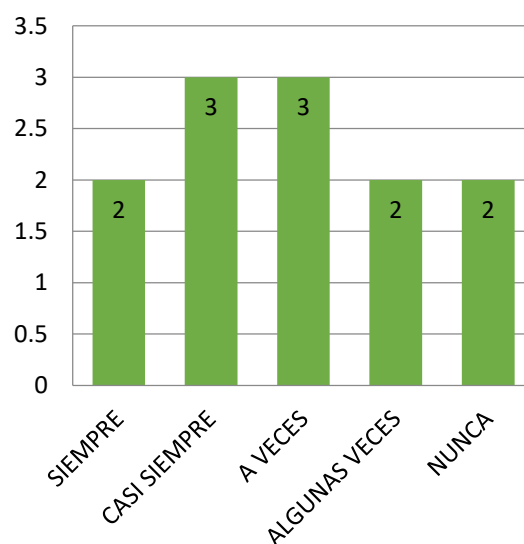
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo

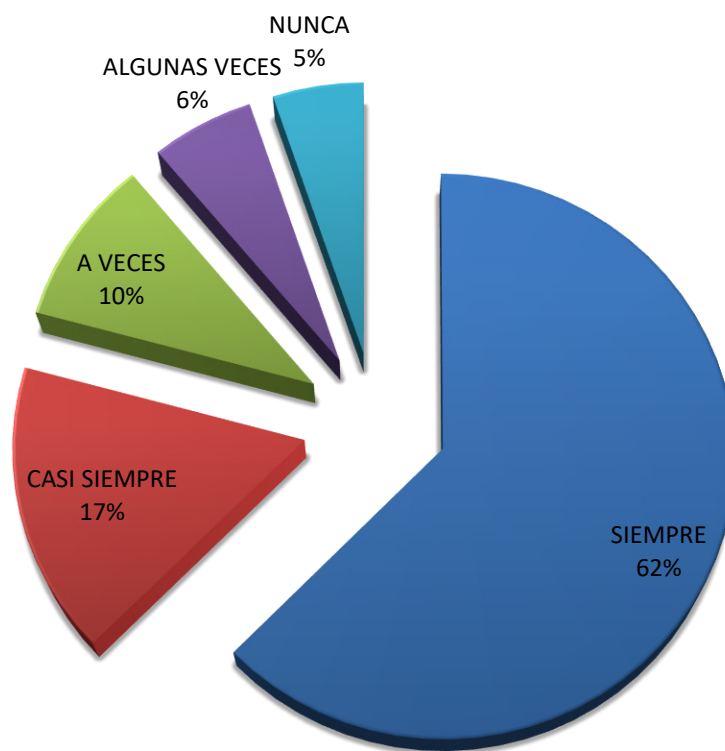


23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



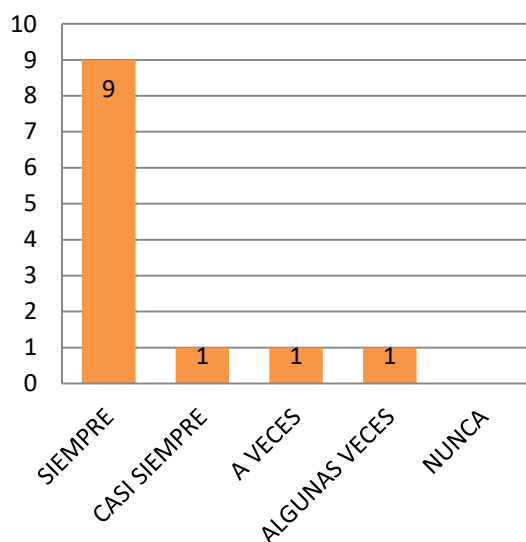
24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación



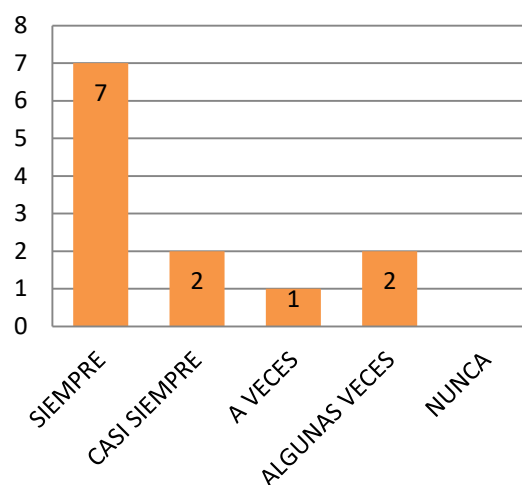
Docente No. 02**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.3

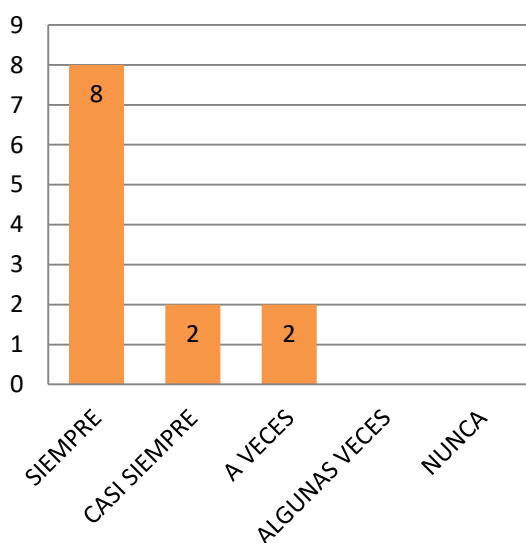
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



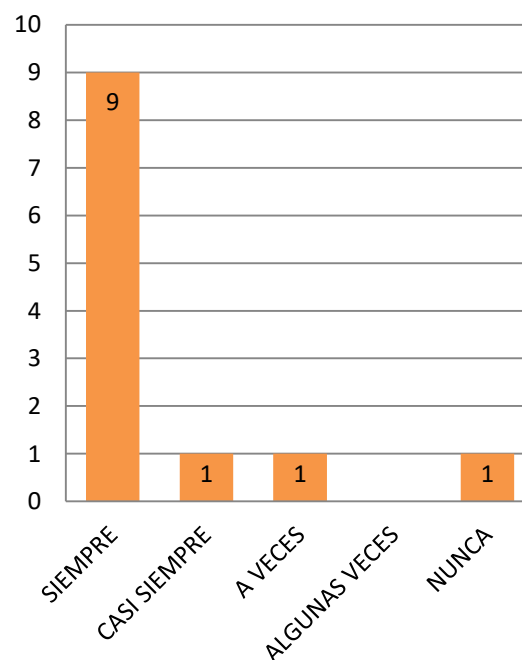
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



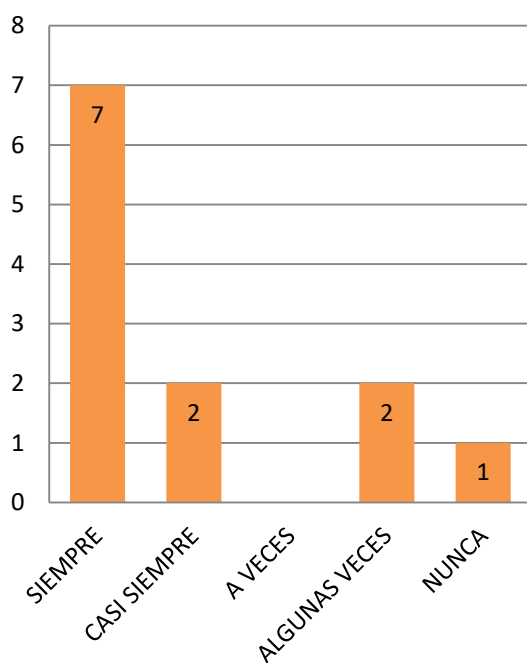
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



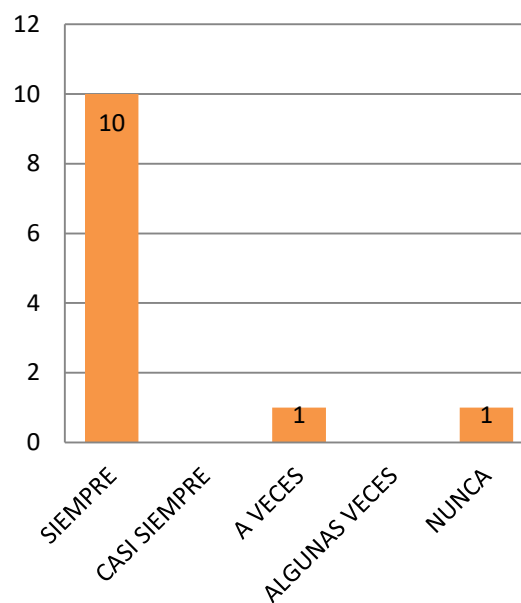
4. Presenta los temas con claridad



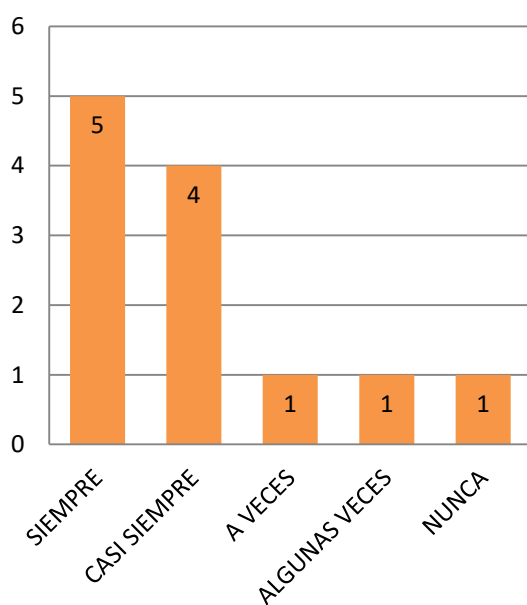
5. Comunica los objetivos de la clase



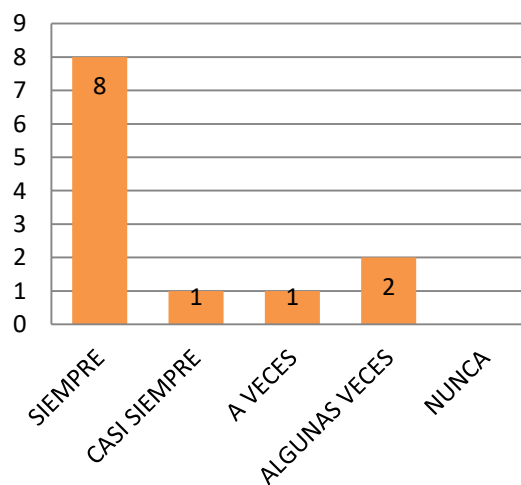
6. Responde a las dudas de los estudiantes



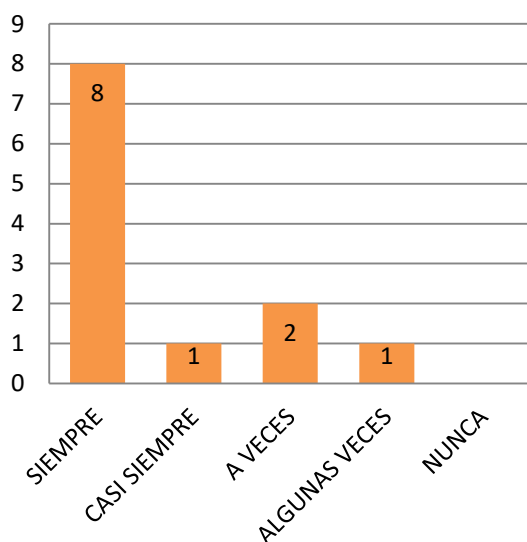
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



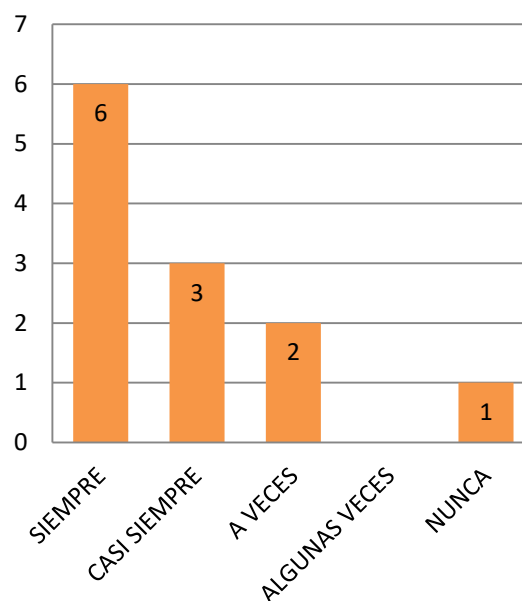
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



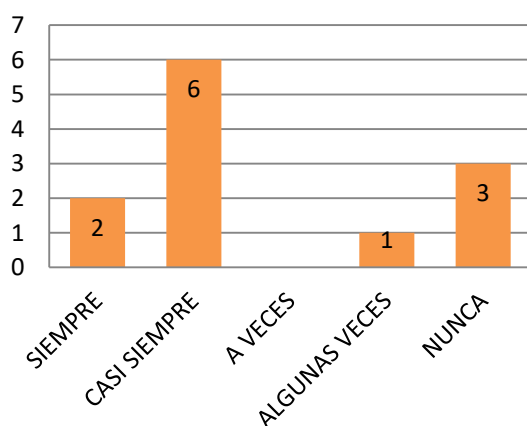
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



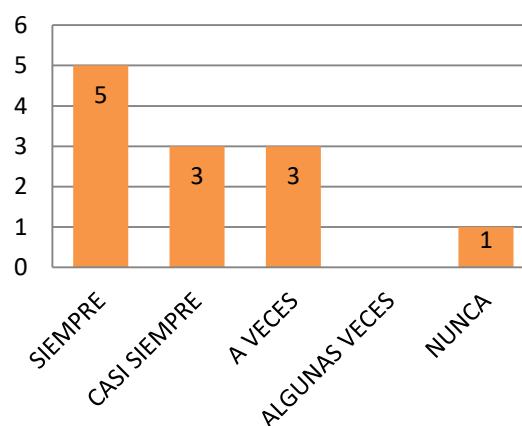
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



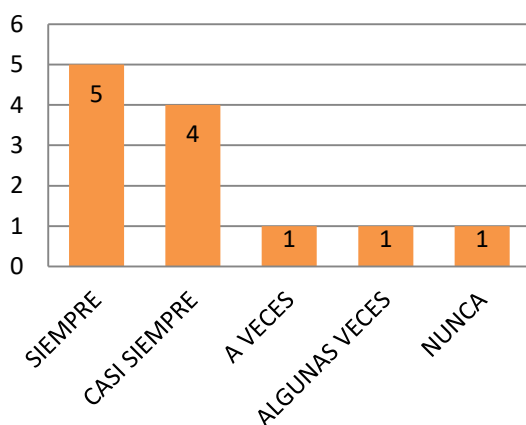
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



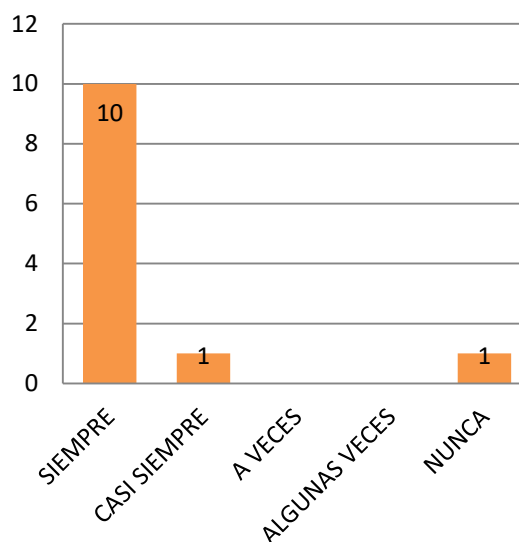
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



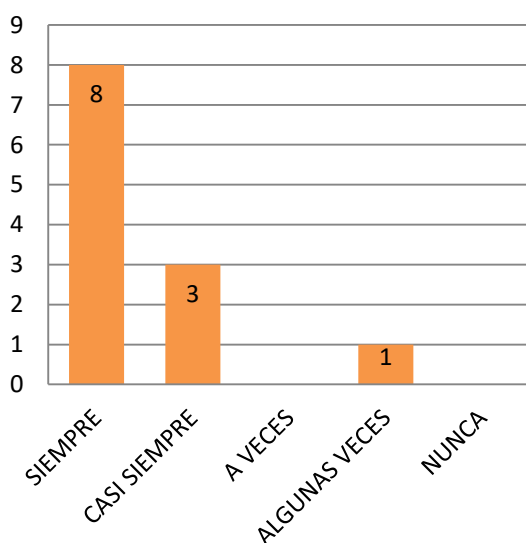
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



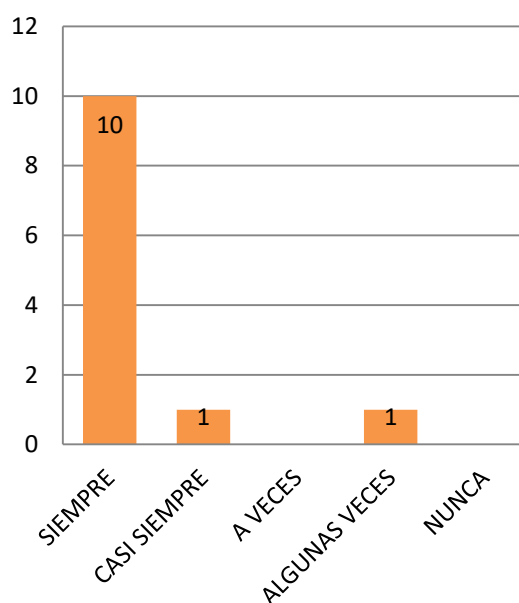
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



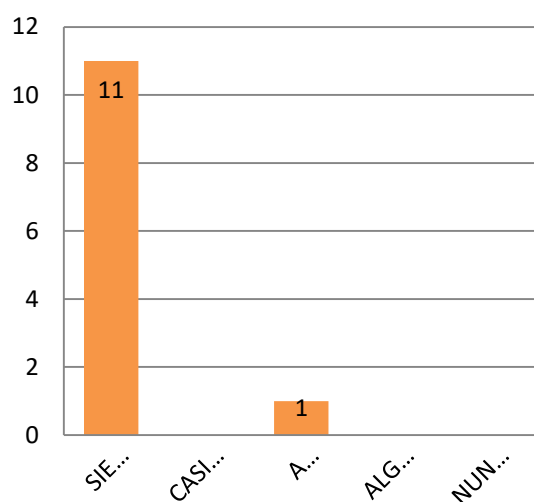
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



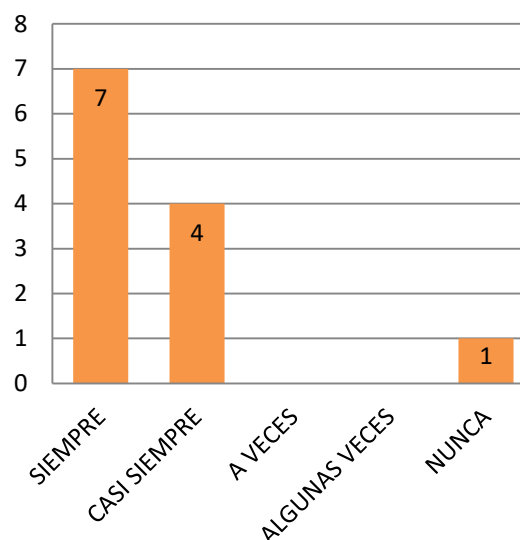
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



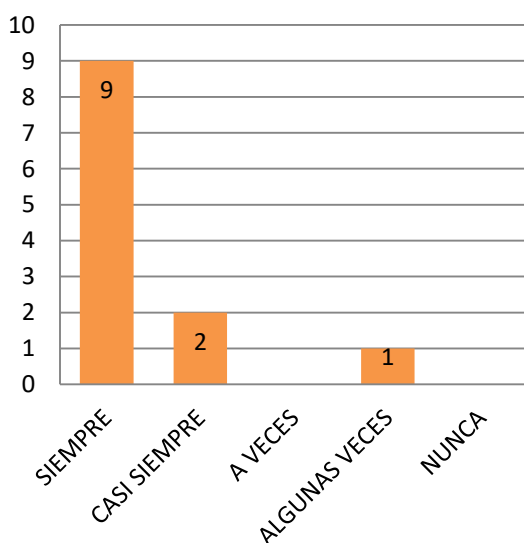
17. Asiste puntualmente a sus clases



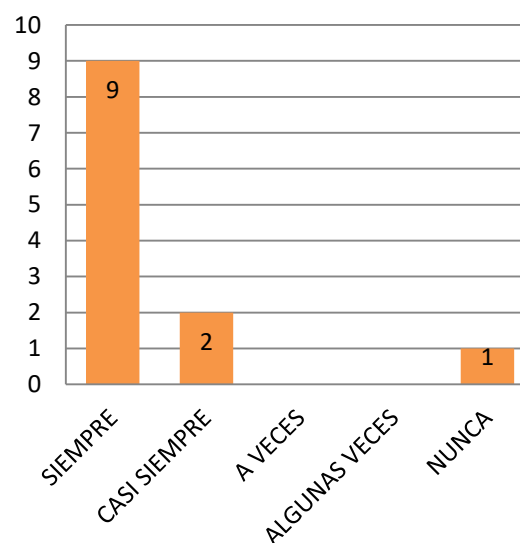
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



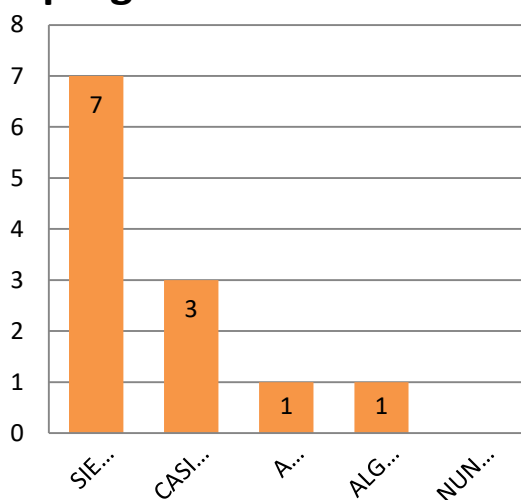
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



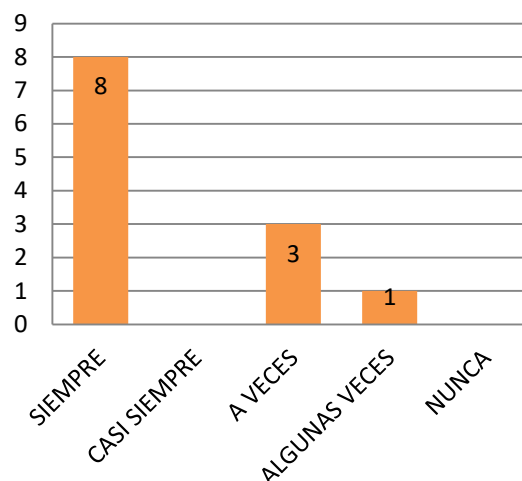
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



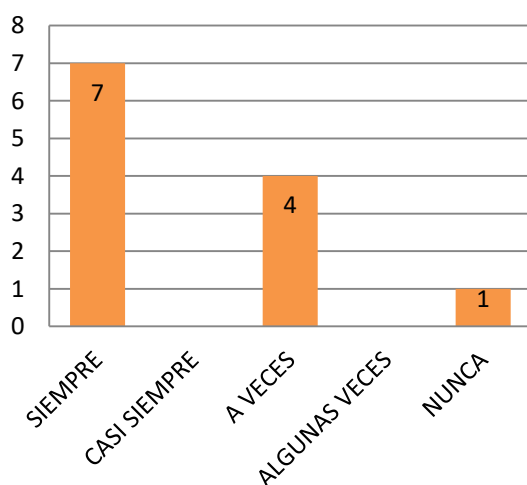
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



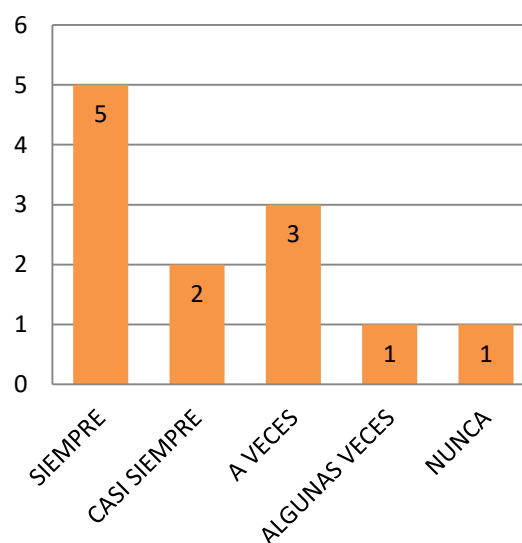
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



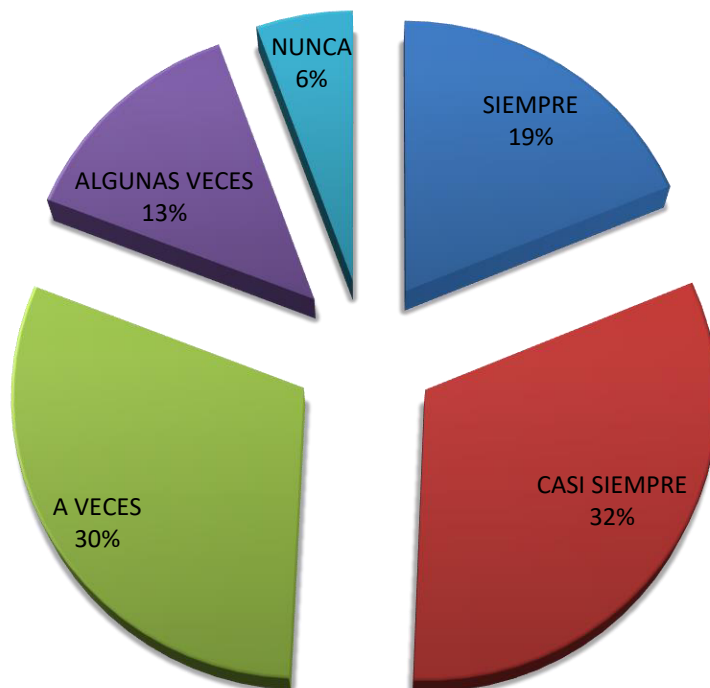
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

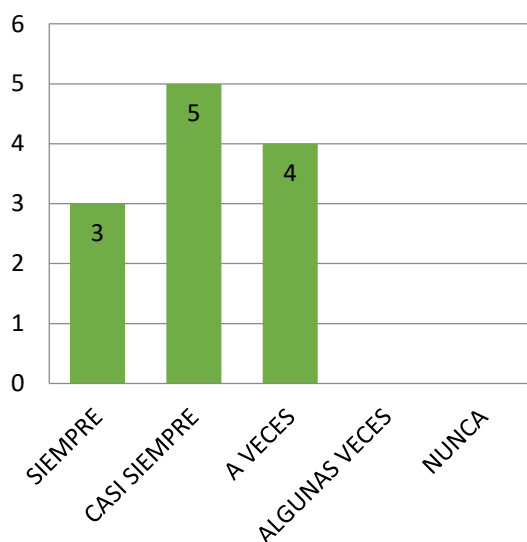


Docente No. 03

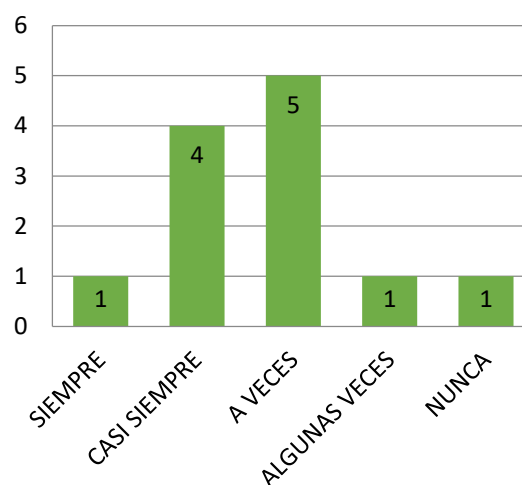
**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.3

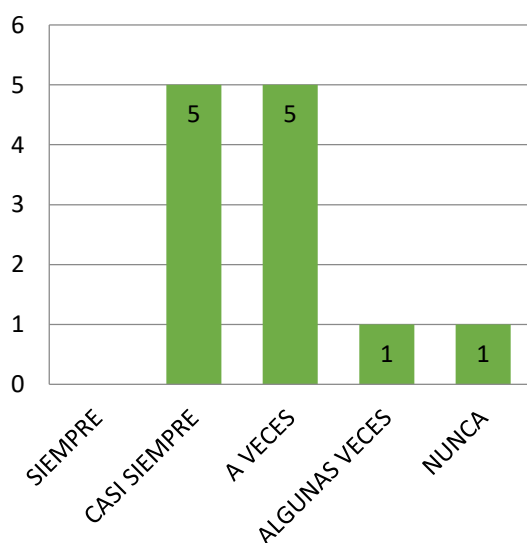
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



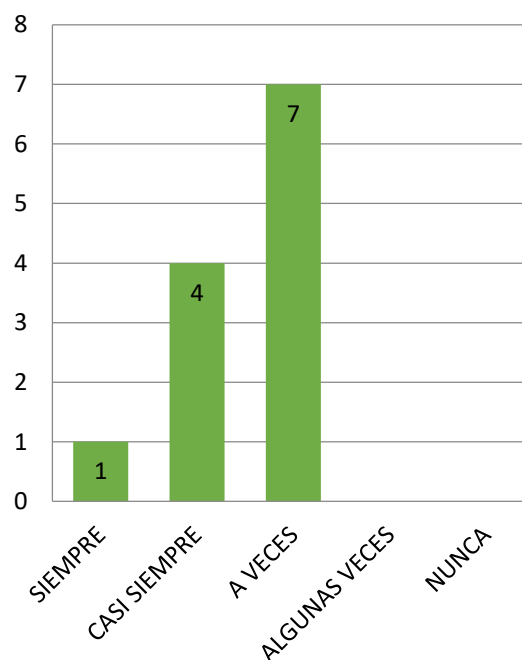
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



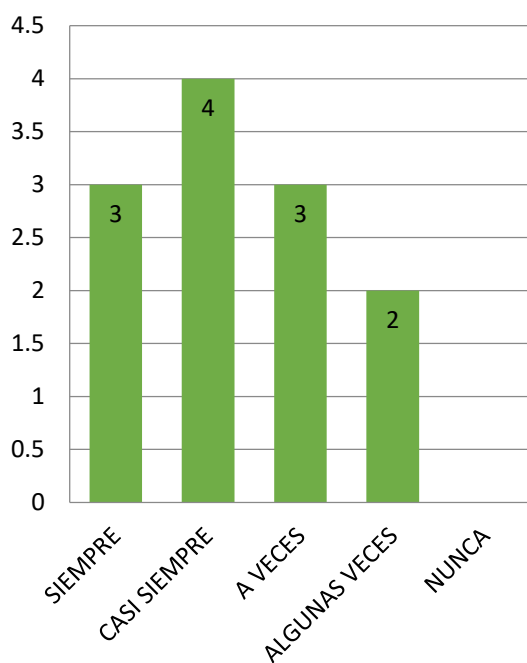
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



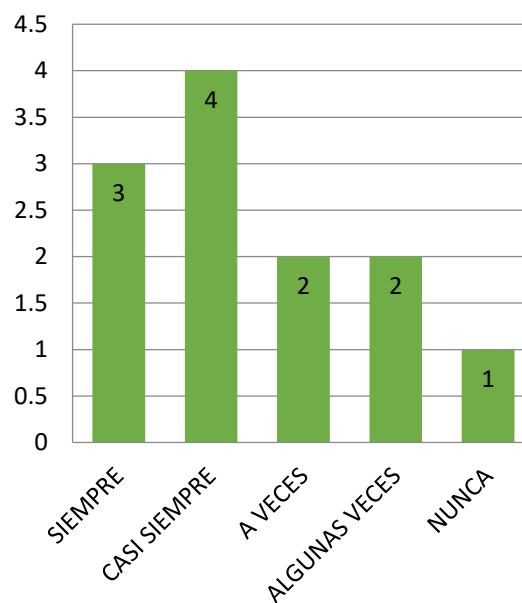
4. Presenta los temas con claridad



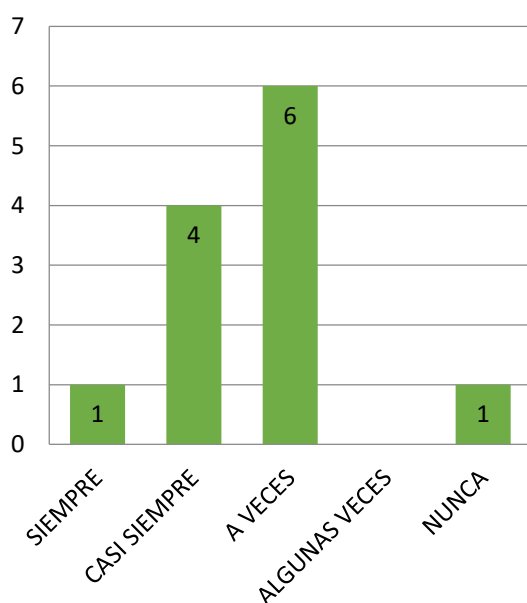
5. Comunica los objetivos de la clase



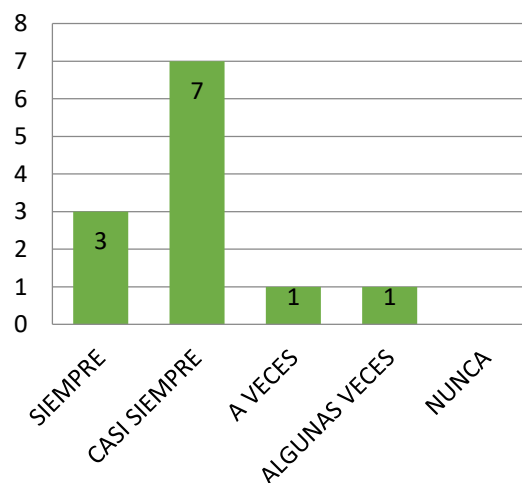
6. Responde a las dudas de los estudiantes



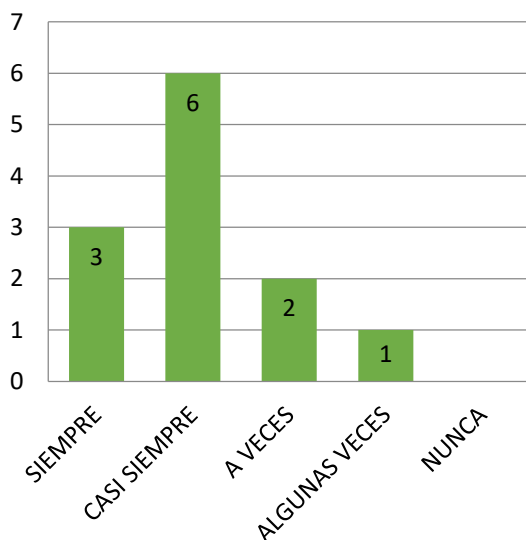
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



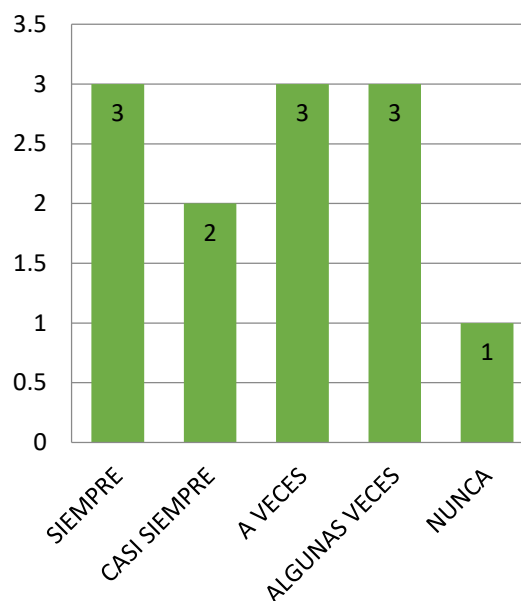
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



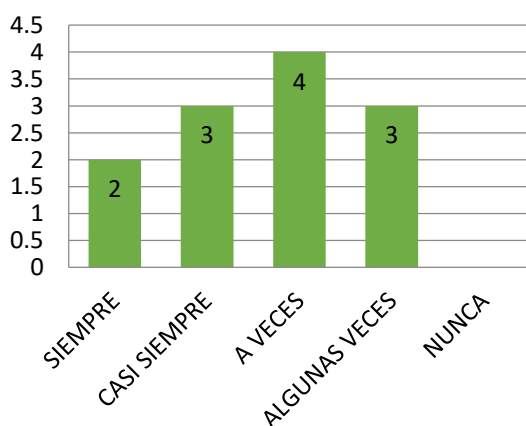
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



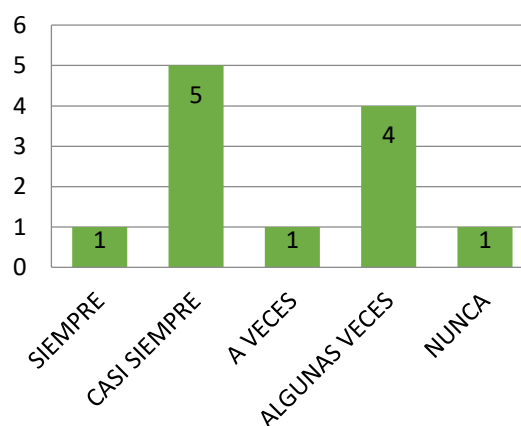
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



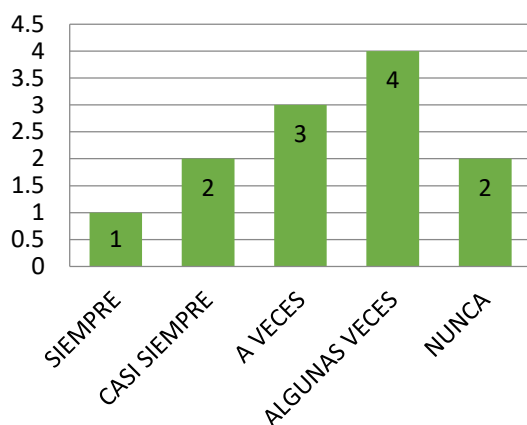
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



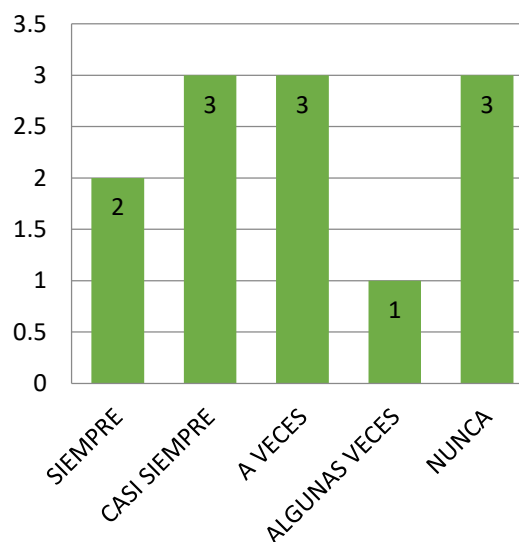
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



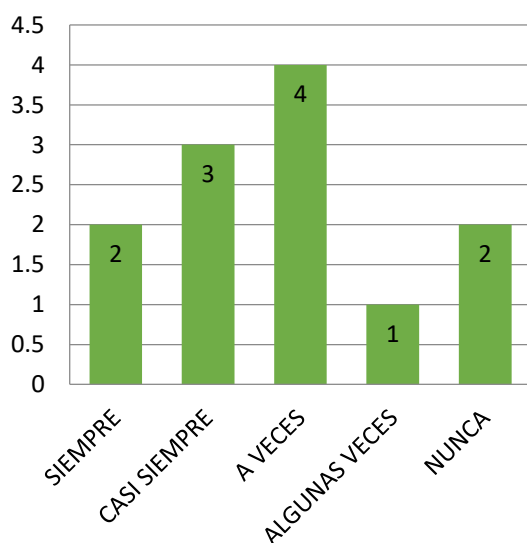
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



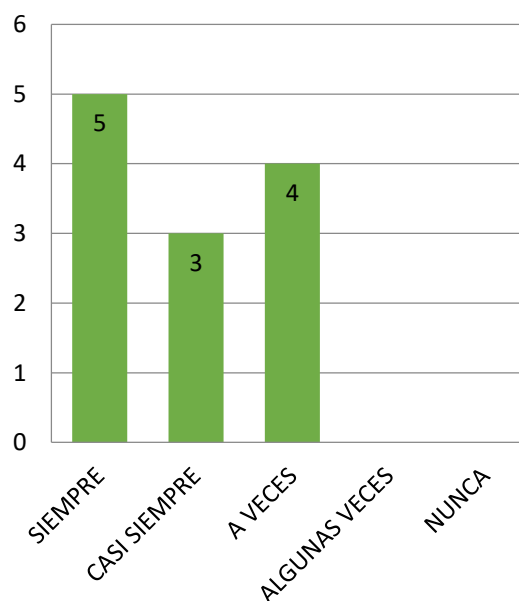
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



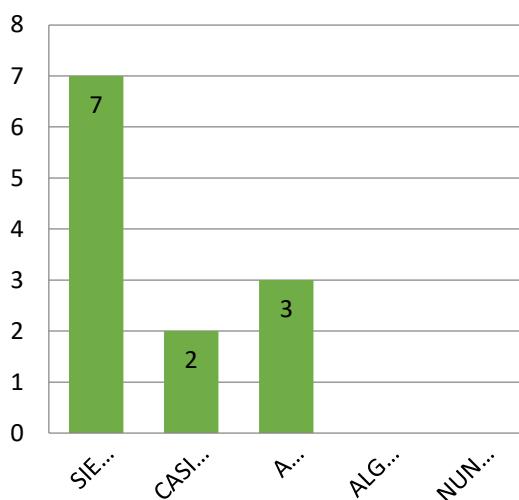
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



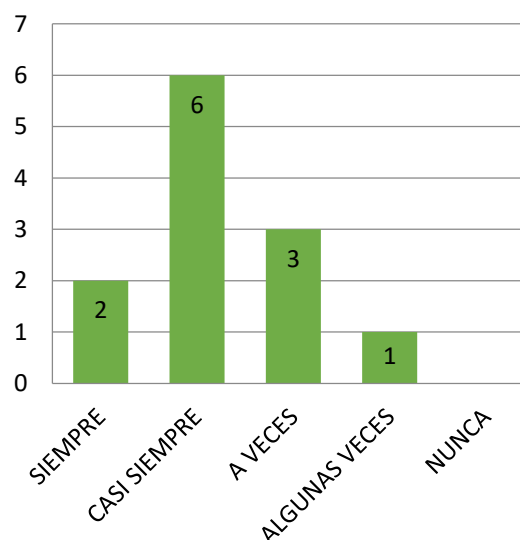
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



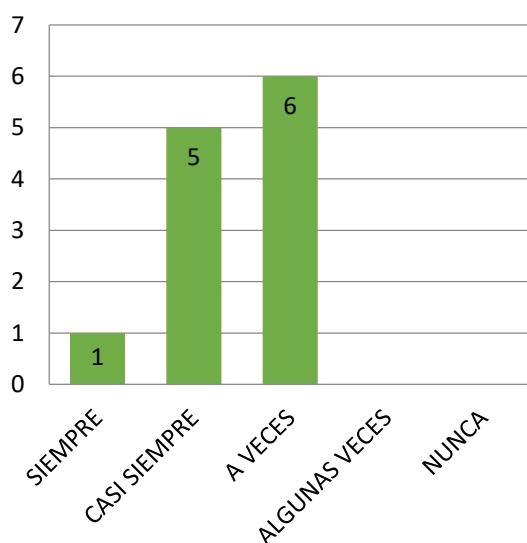
17. Asiste puntualmente a sus clases



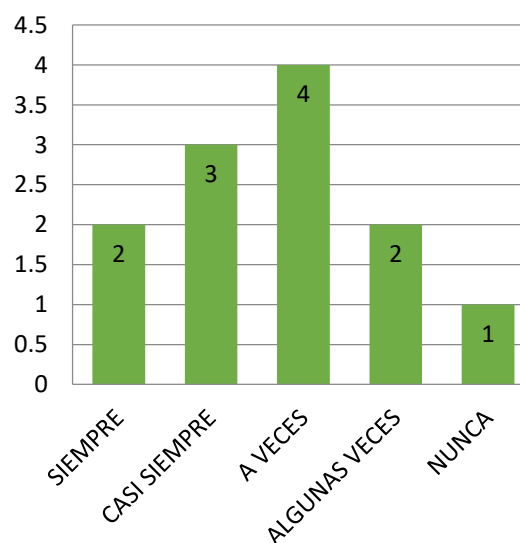
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



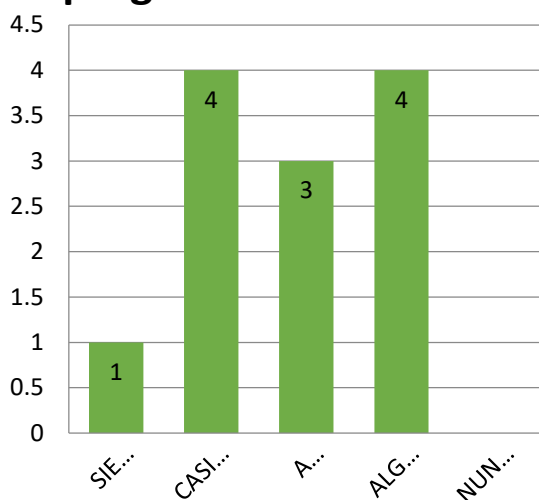
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



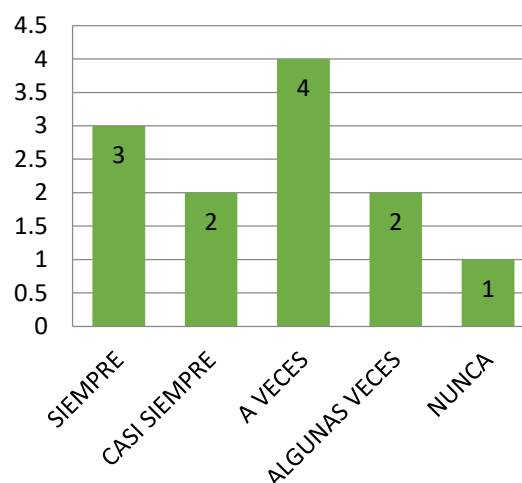
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



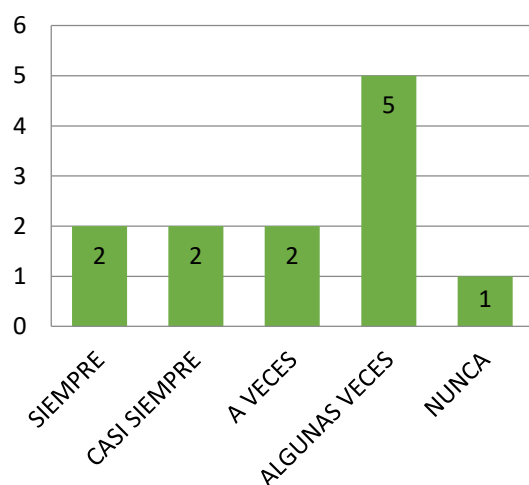
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



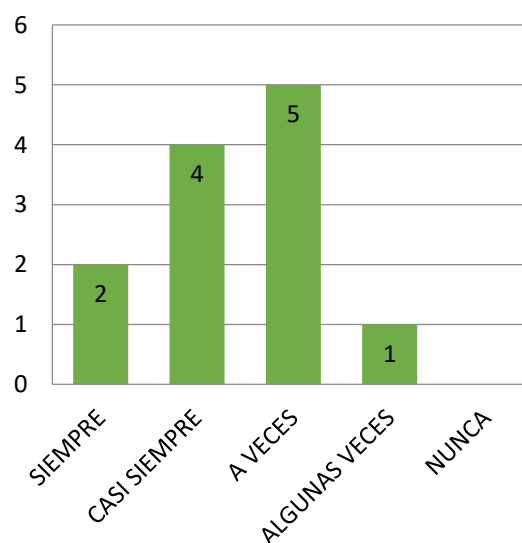
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo

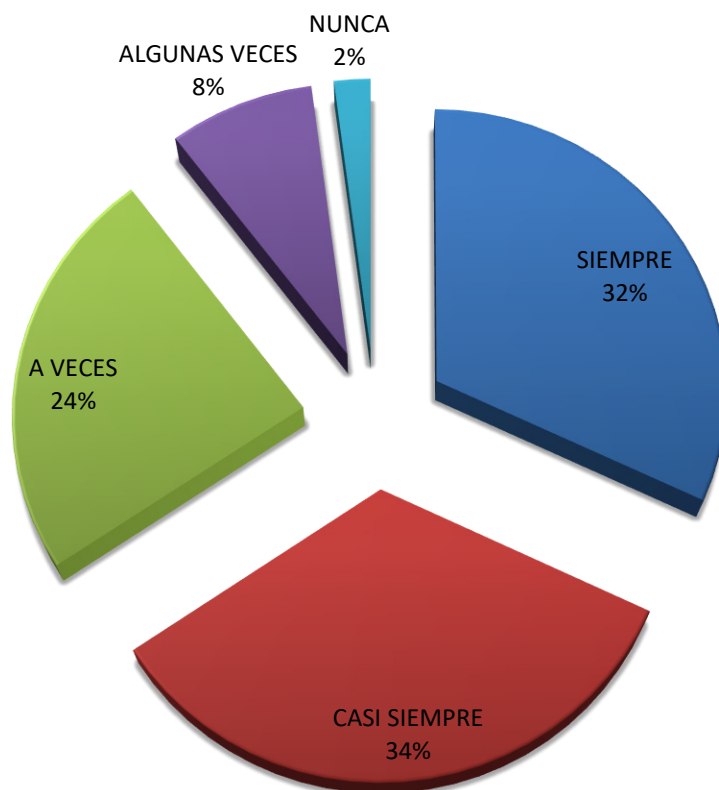


23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



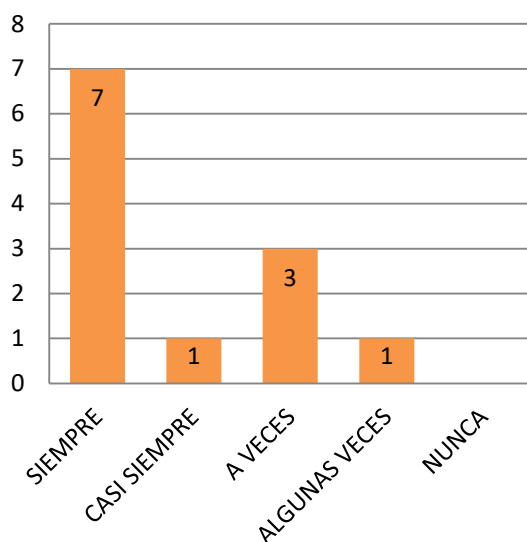
24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación



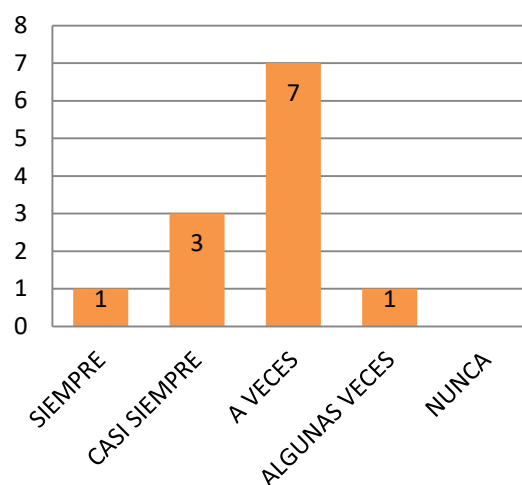
Docente No. 04**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.4

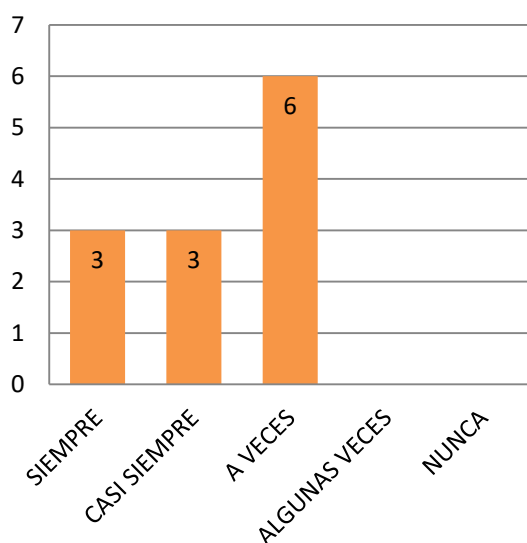
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



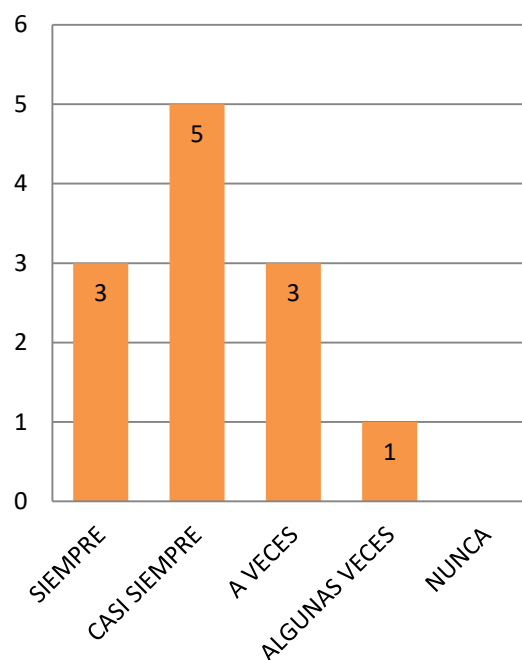
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



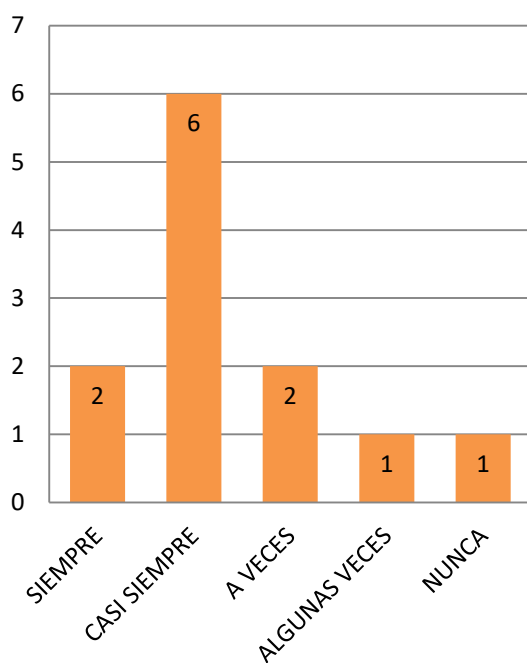
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



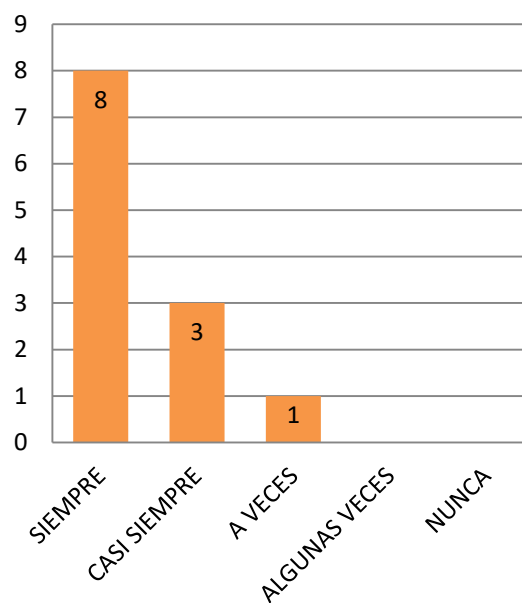
4. Presenta los temas con claridad



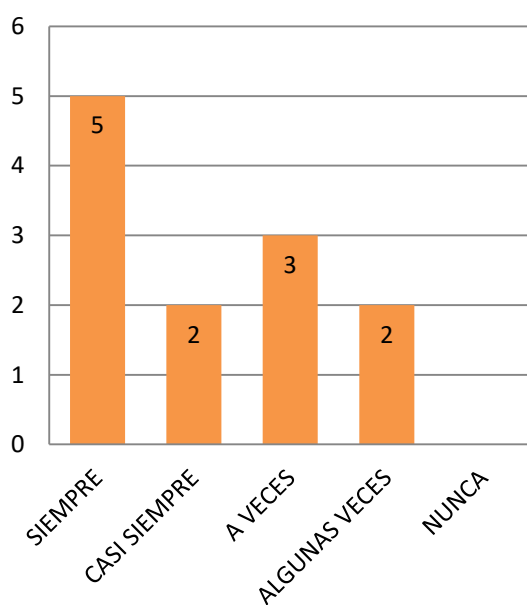
5. Comunica los objetivos de la clase



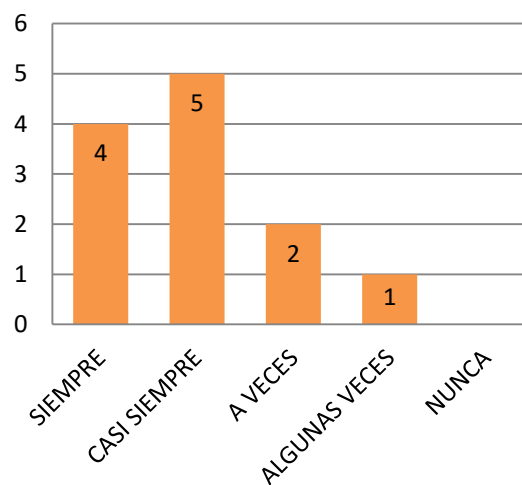
6. Responde a las dudas de los estudiantes



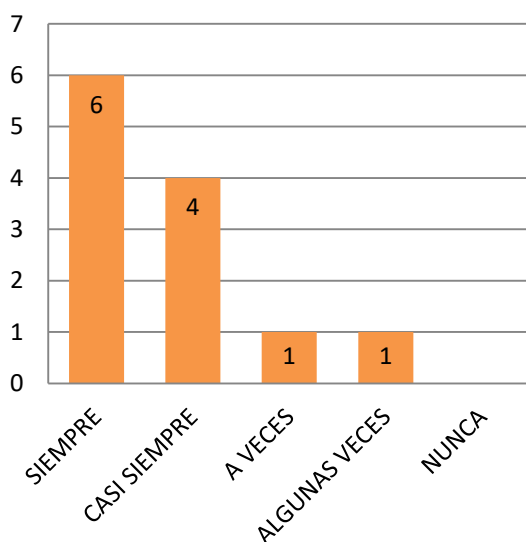
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



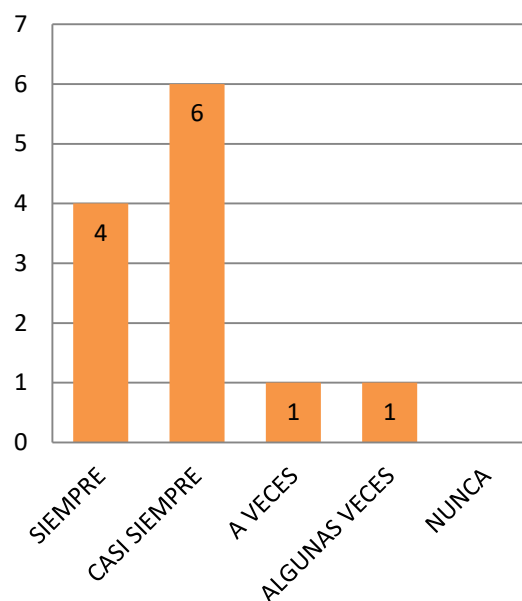
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



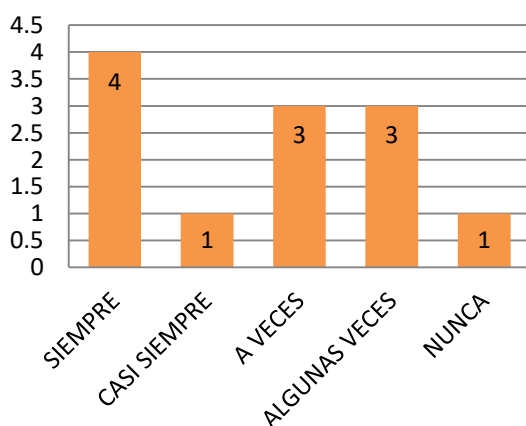
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



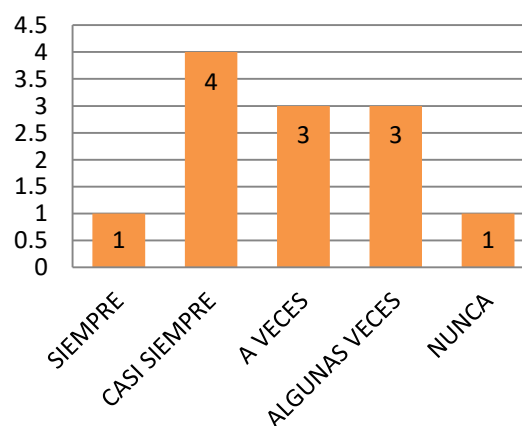
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



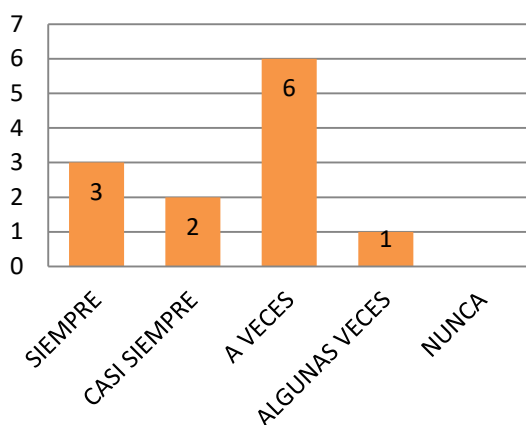
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



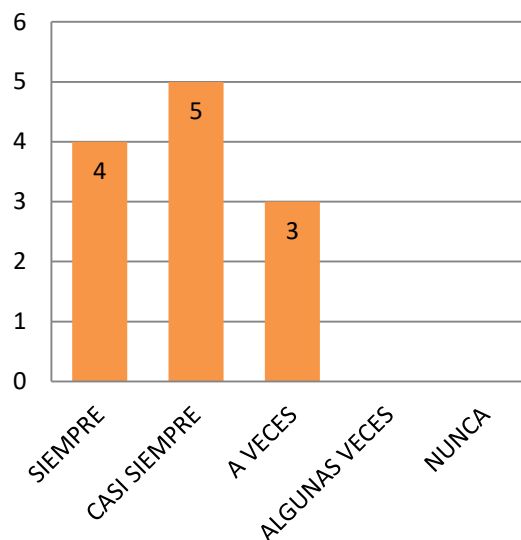
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



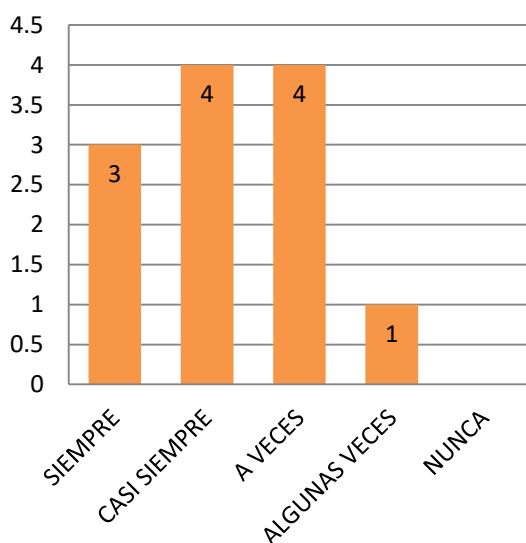
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



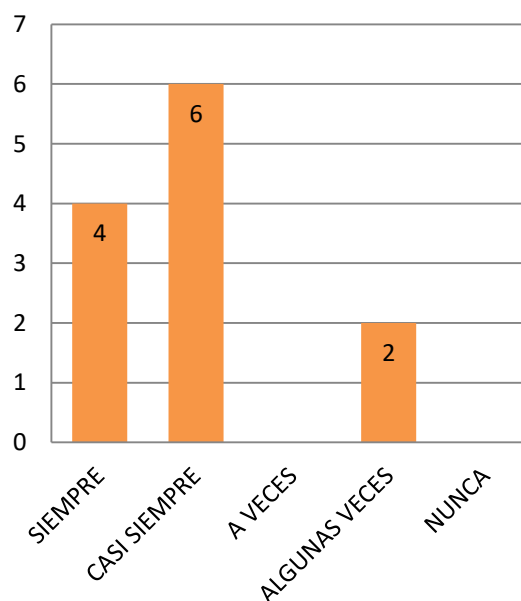
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



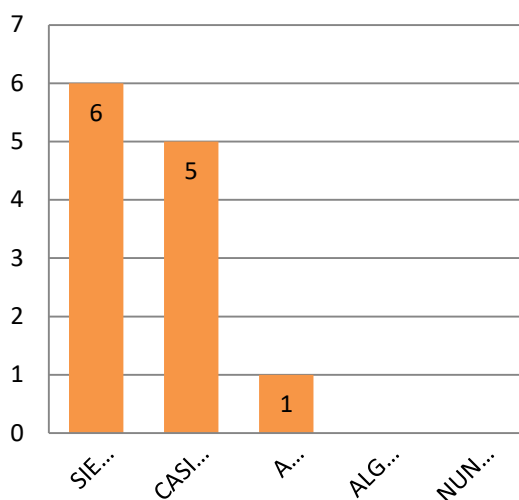
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



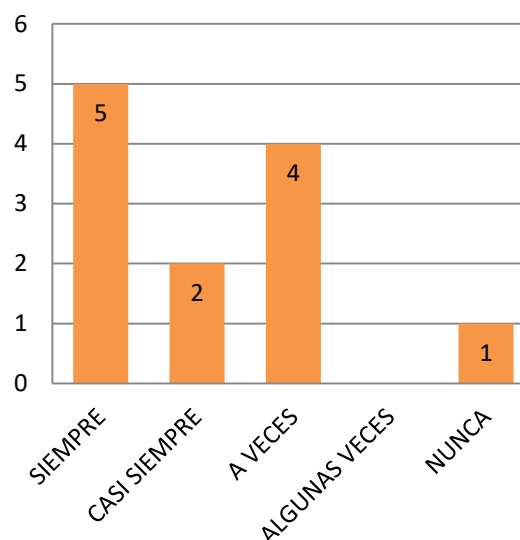
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



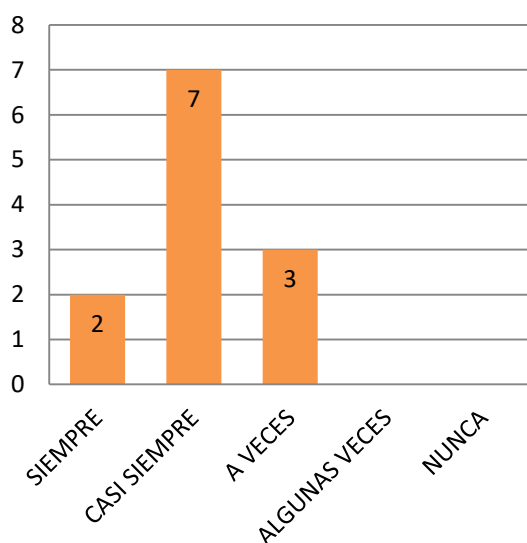
17. Asiste puntualmente a sus clases



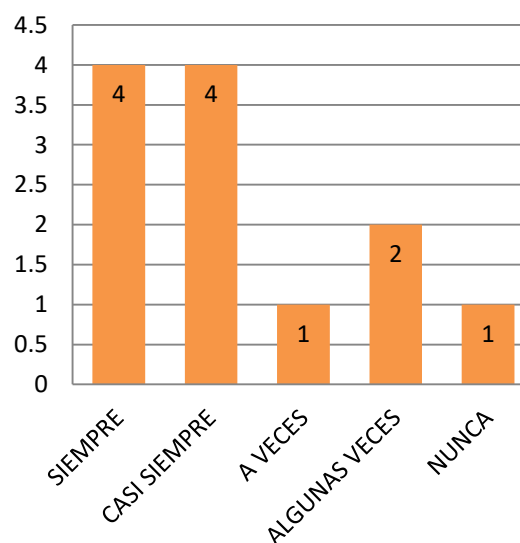
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



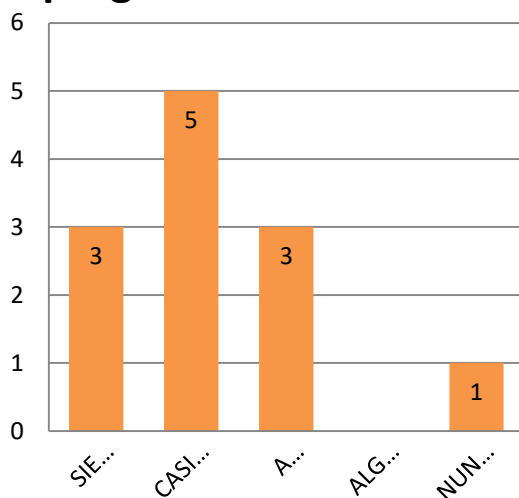
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



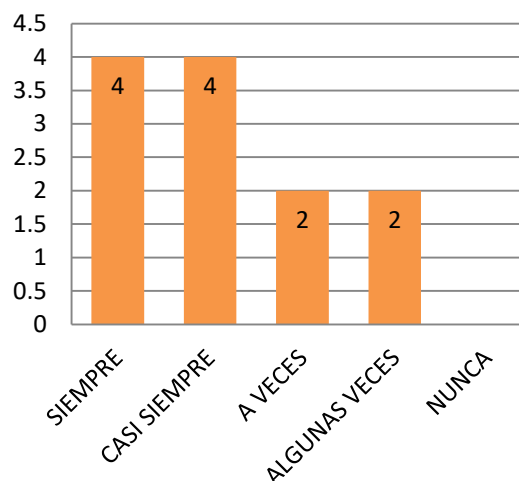
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



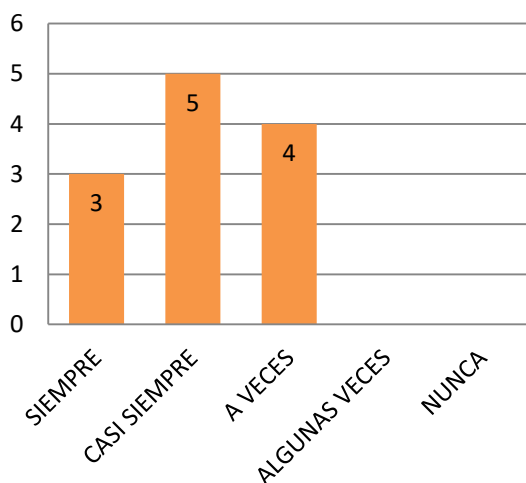
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



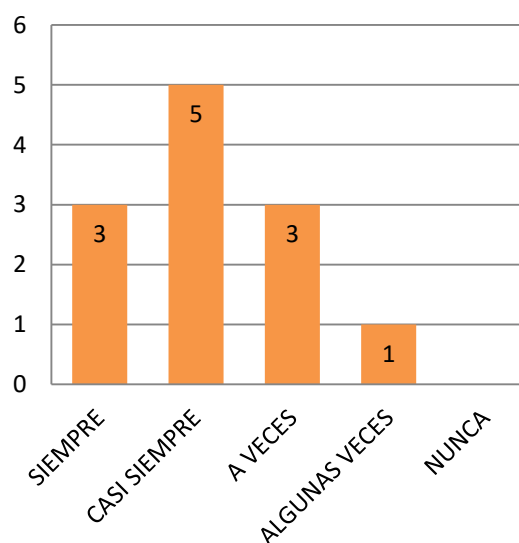
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



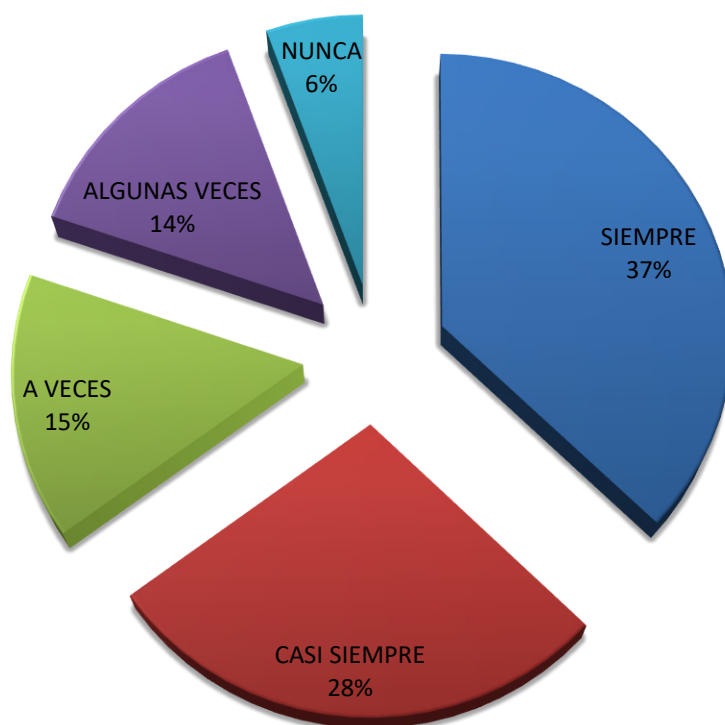
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

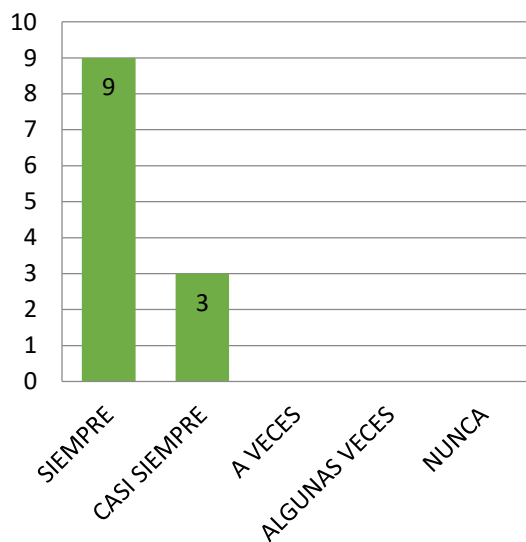


Docente No. 05

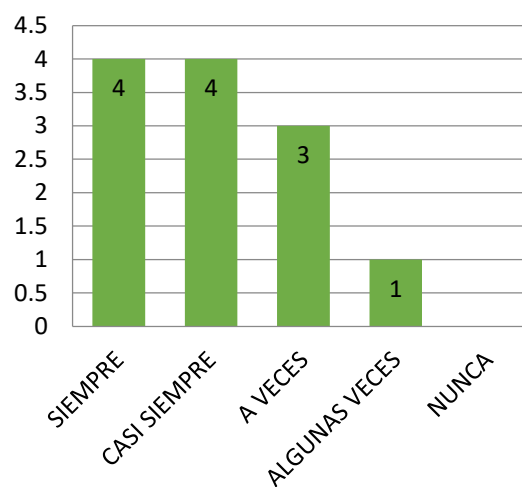
**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.5

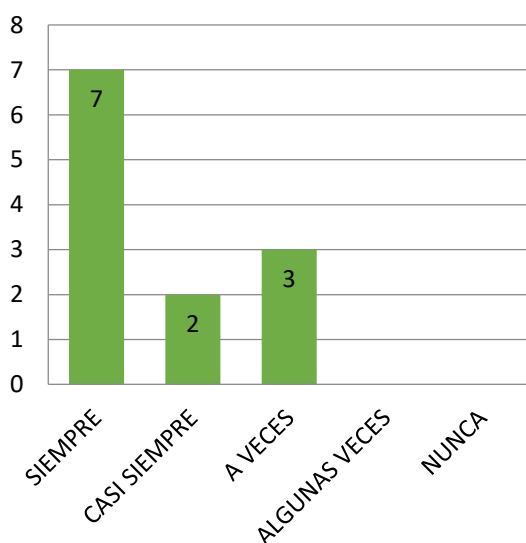
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



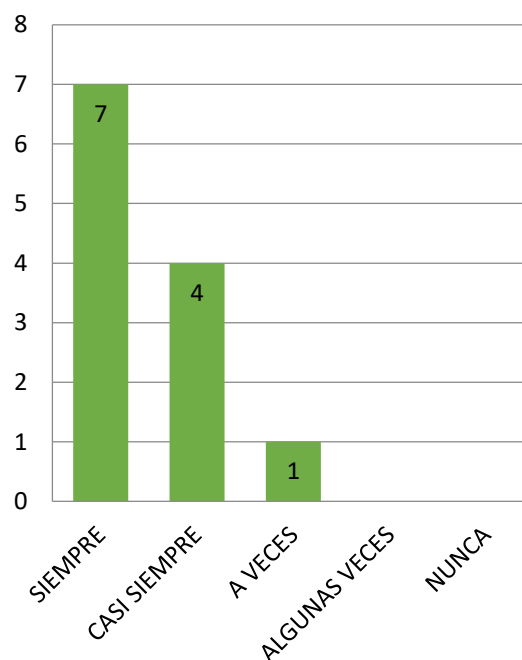
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



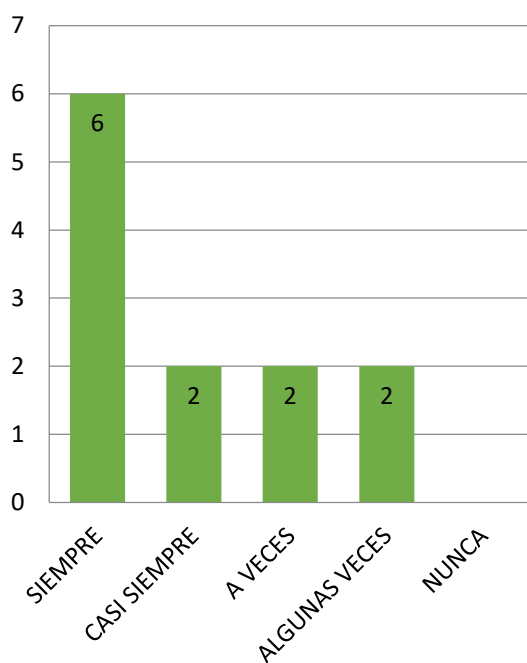
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



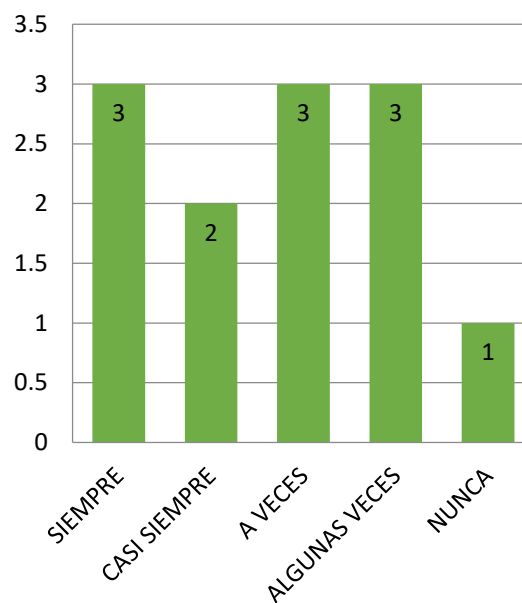
4. Presenta los temas con claridad



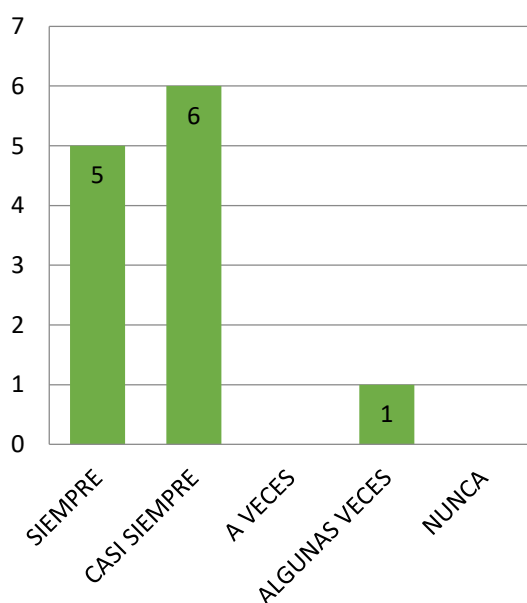
5. Comunica los objetivos de la clase



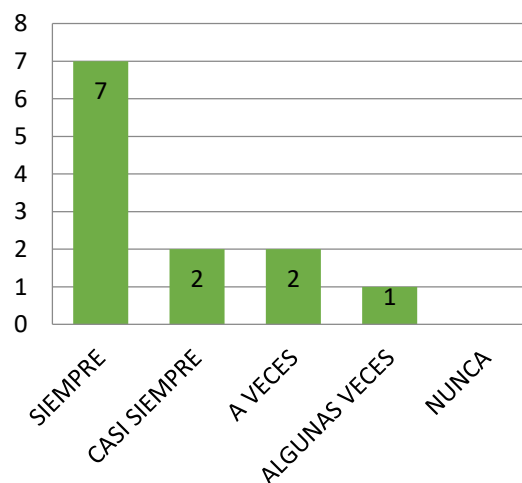
6. Responde a las dudas de los estudiantes



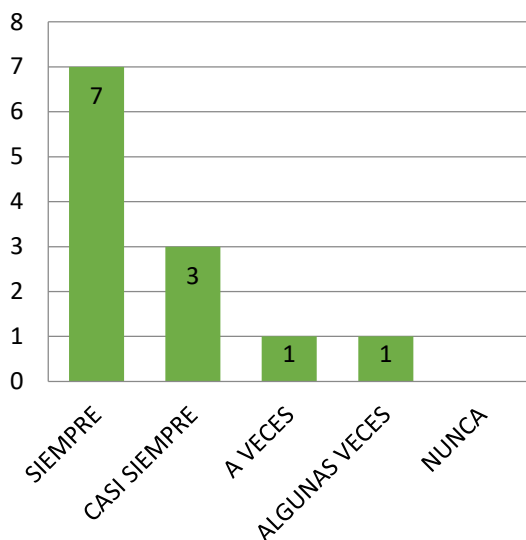
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



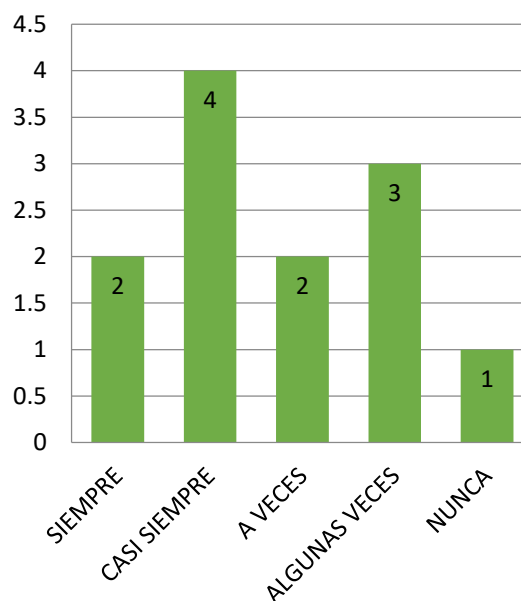
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



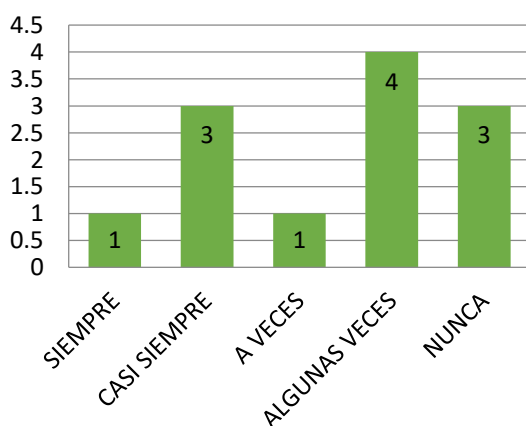
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



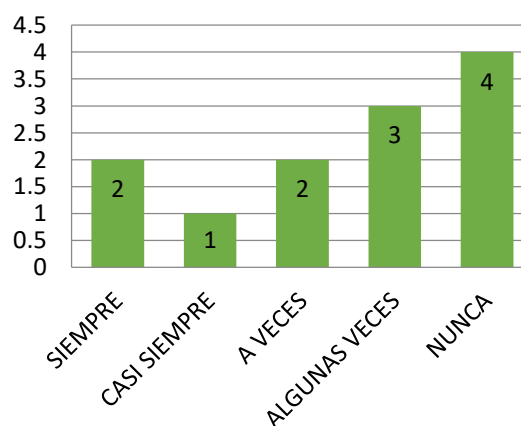
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



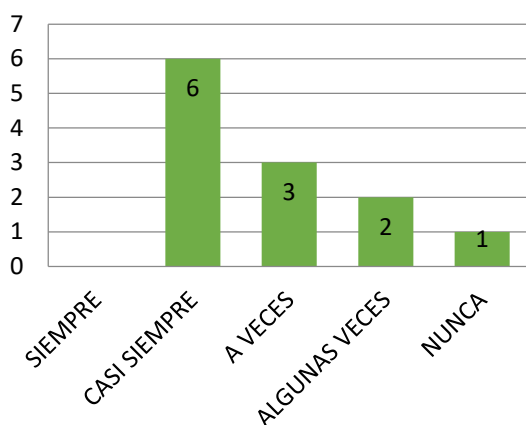
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



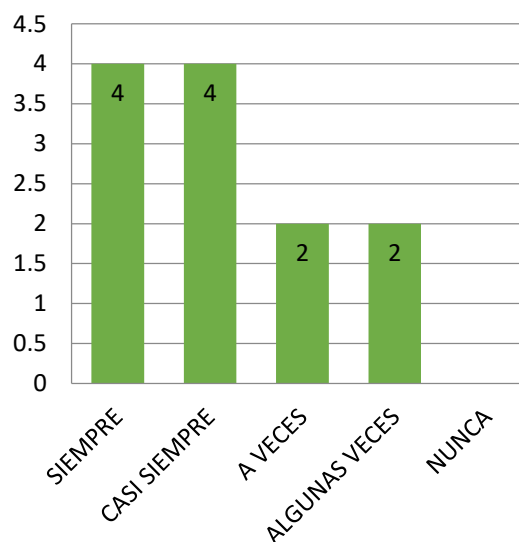
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



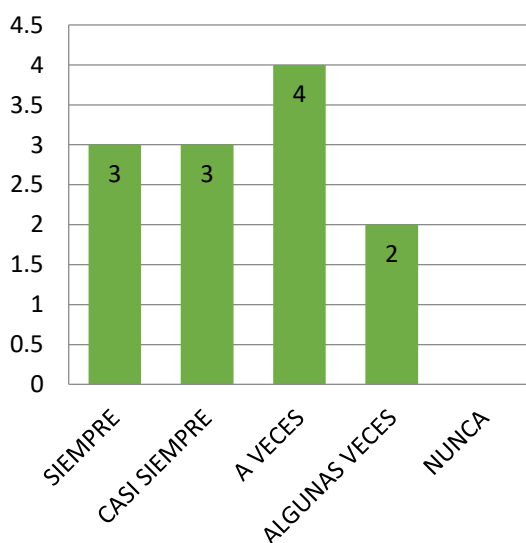
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



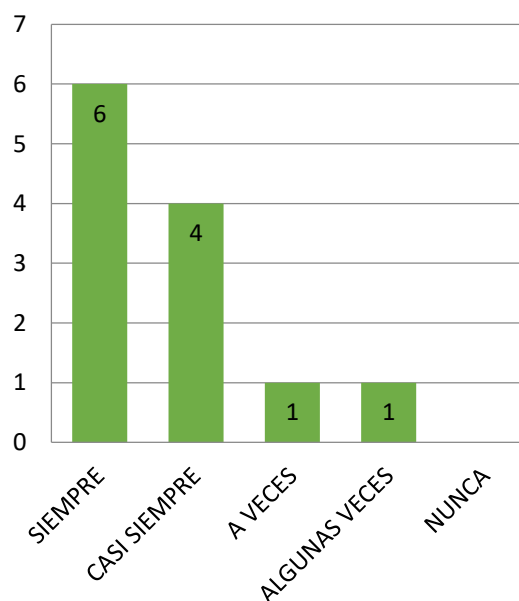
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



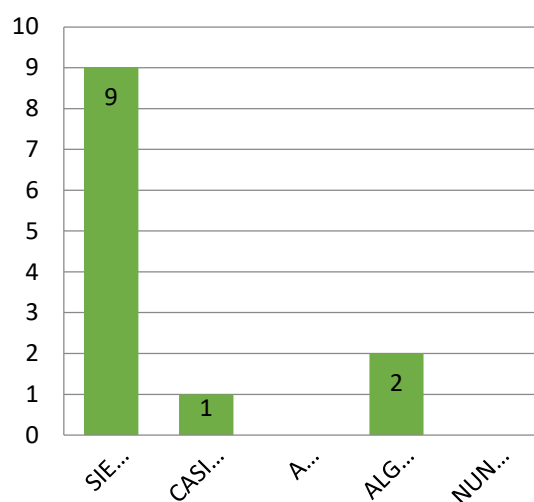
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



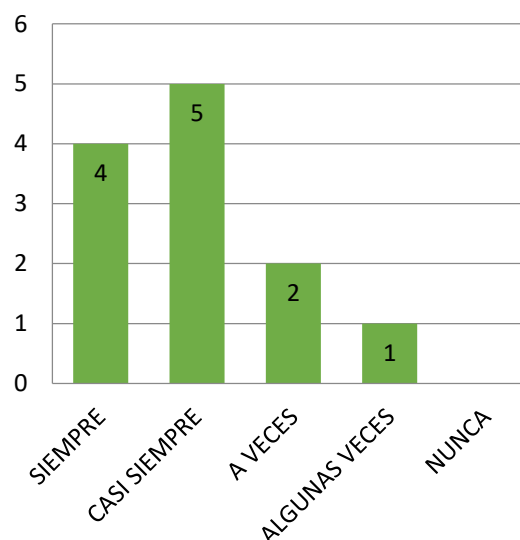
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



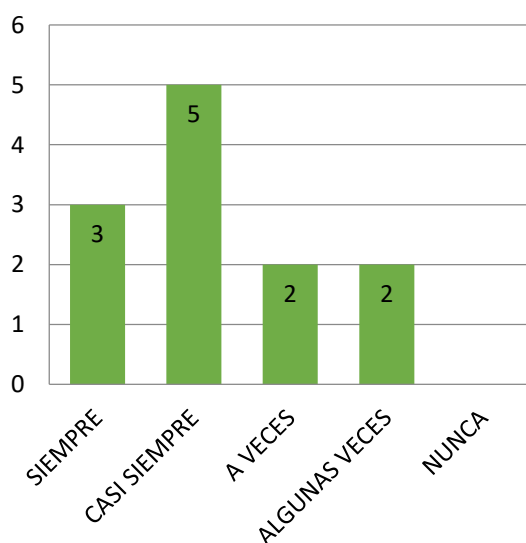
17. Asiste puntualmente a sus clases



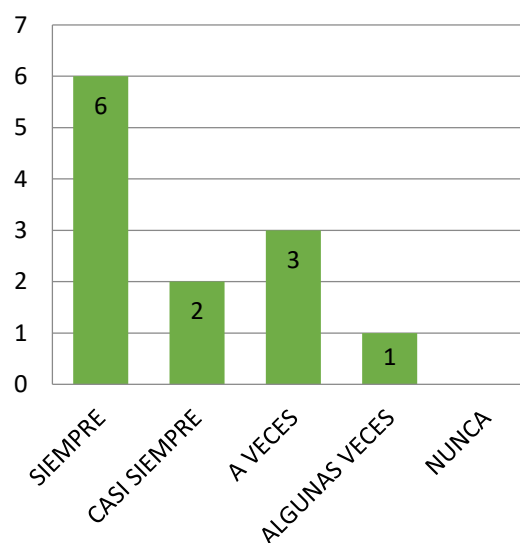
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



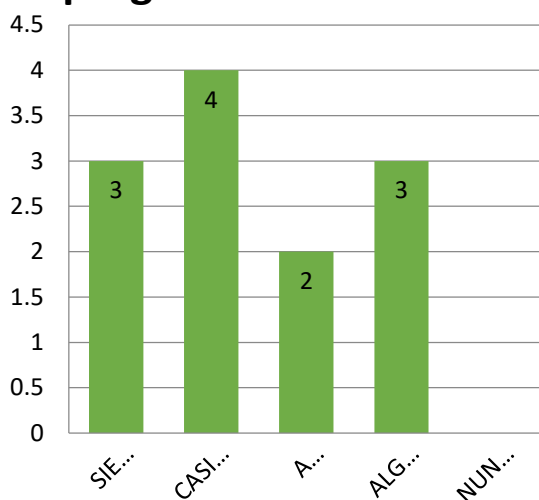
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



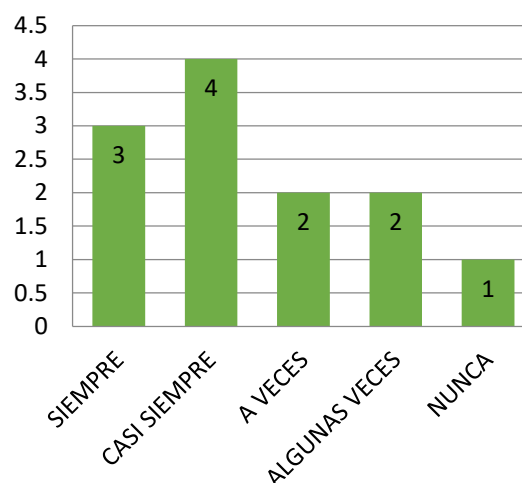
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



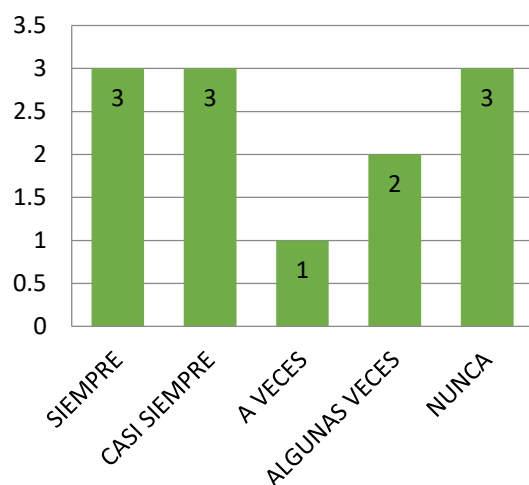
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



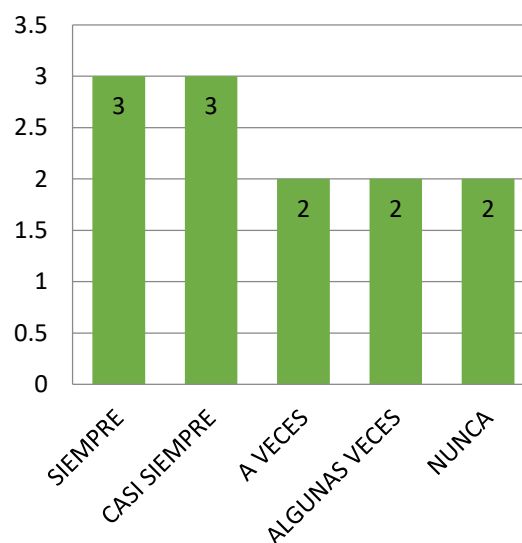
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



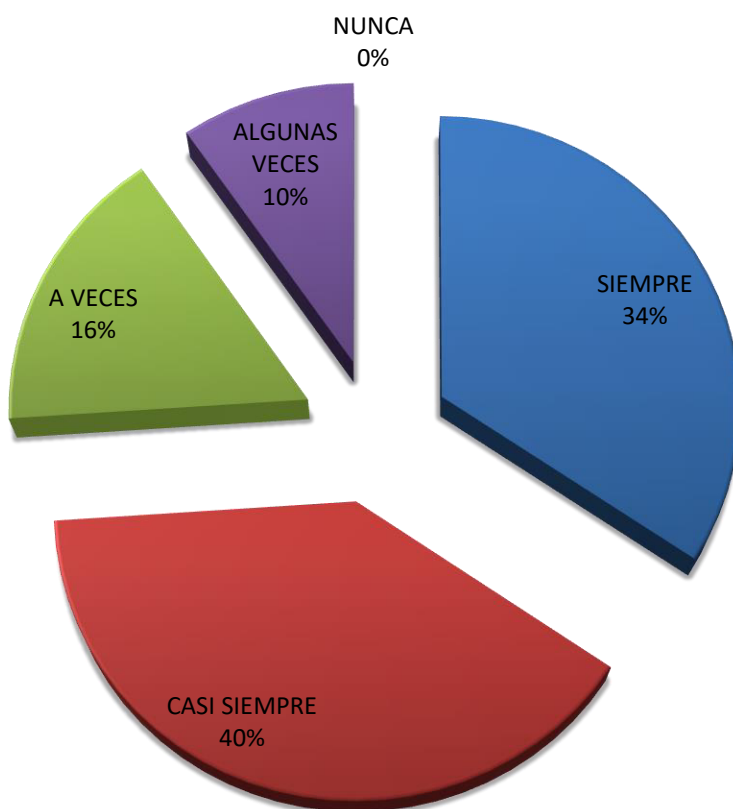
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

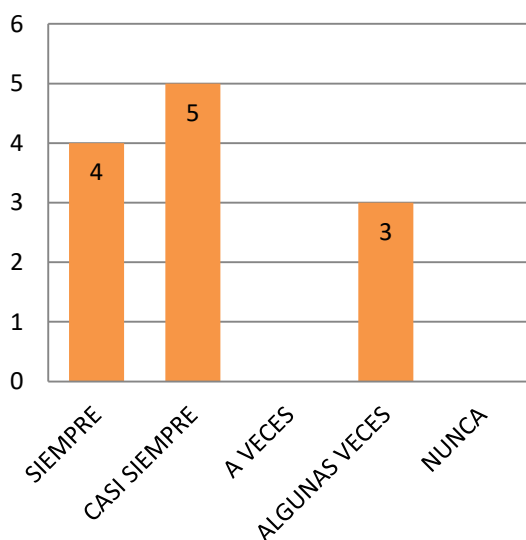


Docente No. 06

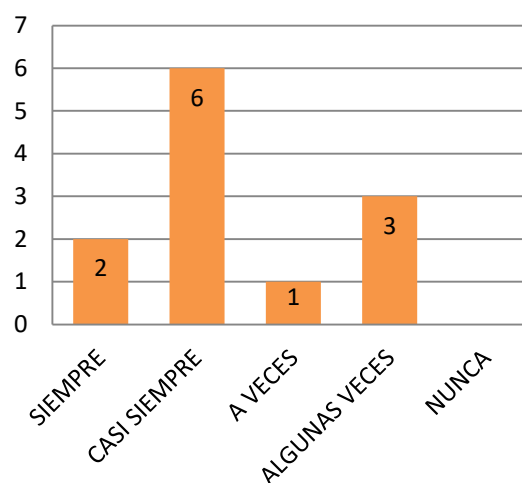
**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.6

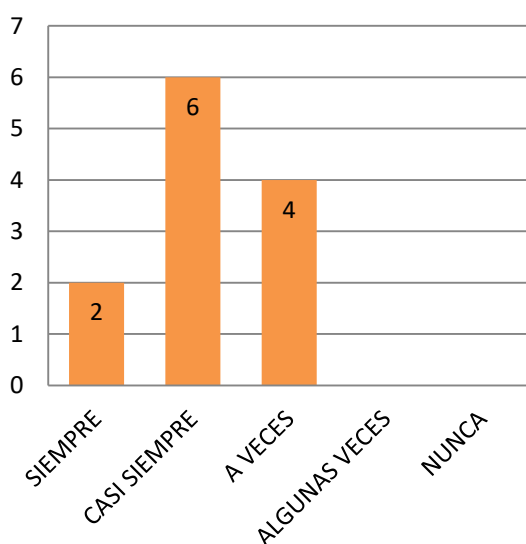
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



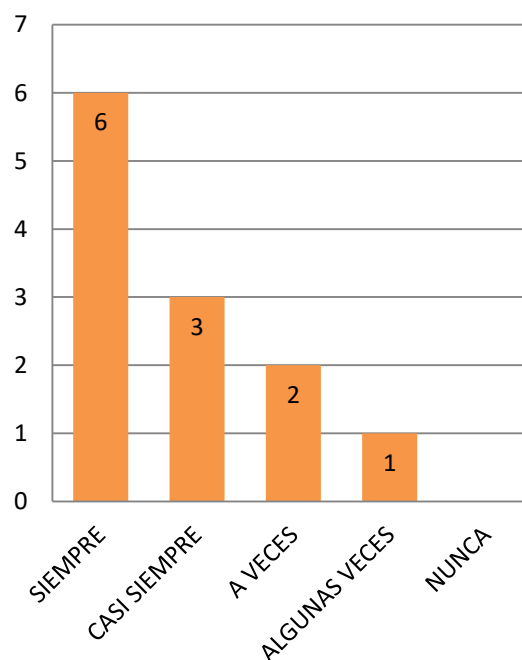
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



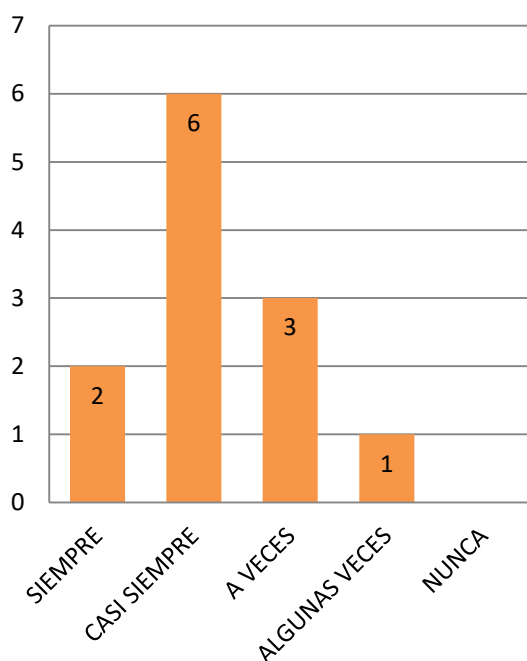
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



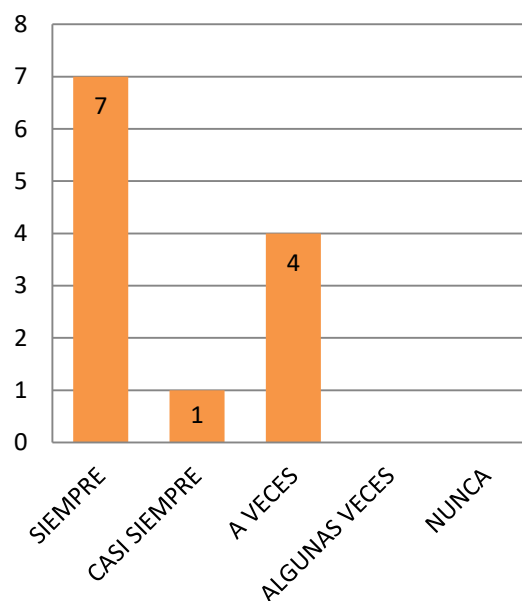
4. Presenta los temas con claridad



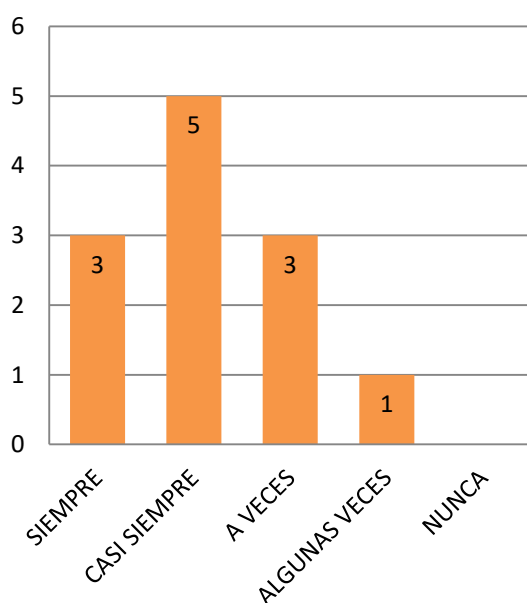
5. Comunica los objetivos de la clase



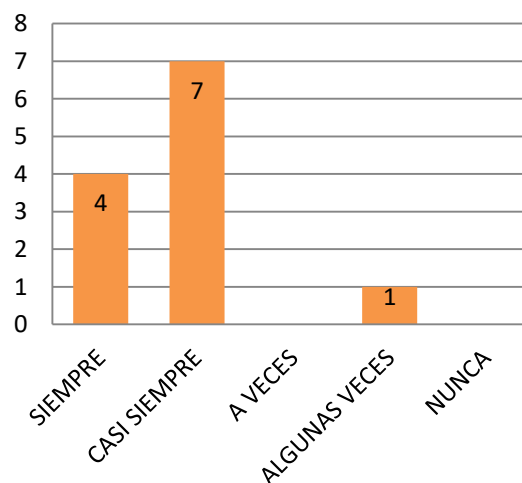
6. Responde a las dudas de los estudiantes



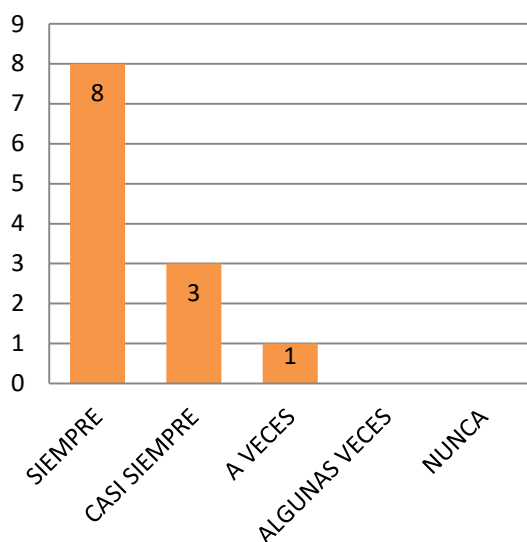
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



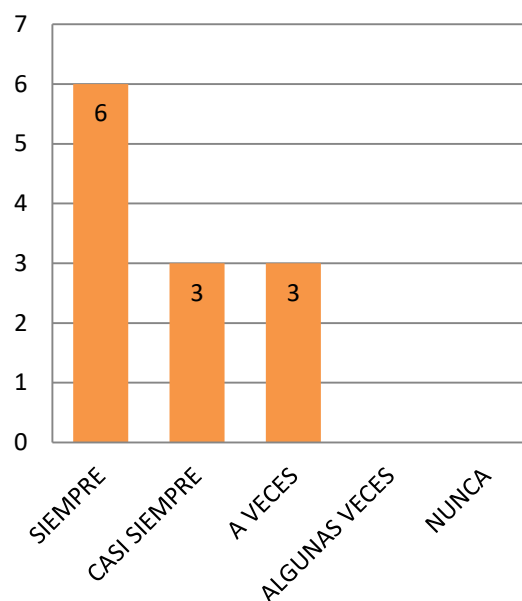
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



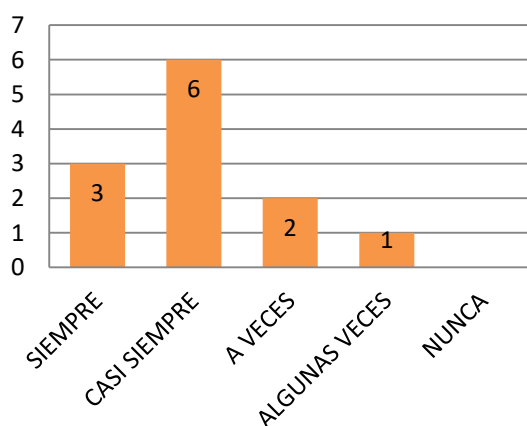
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



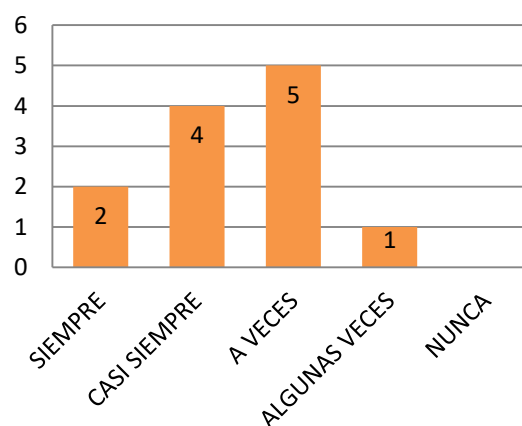
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



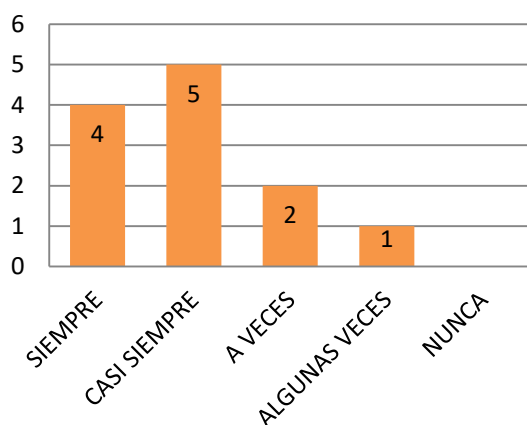
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



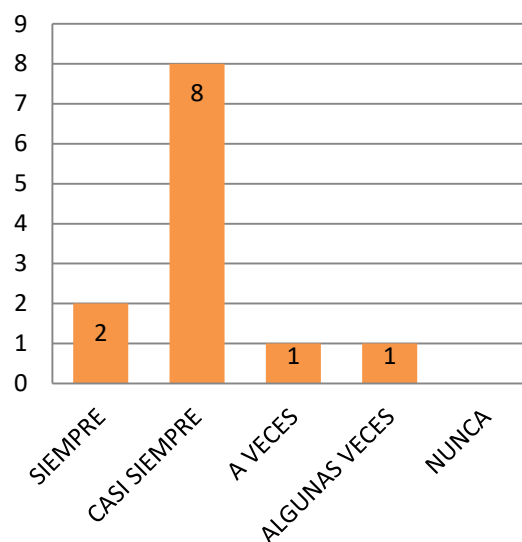
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



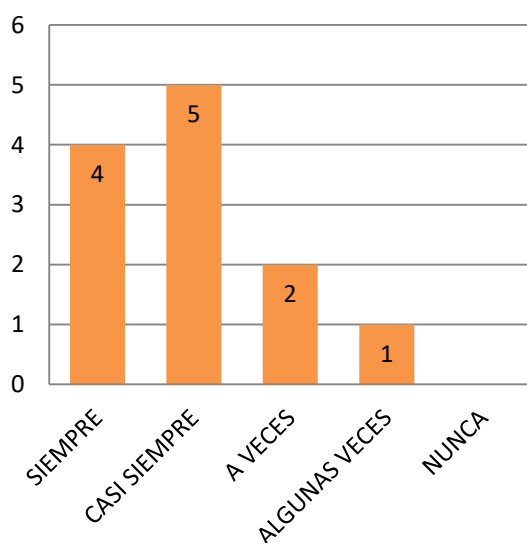
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



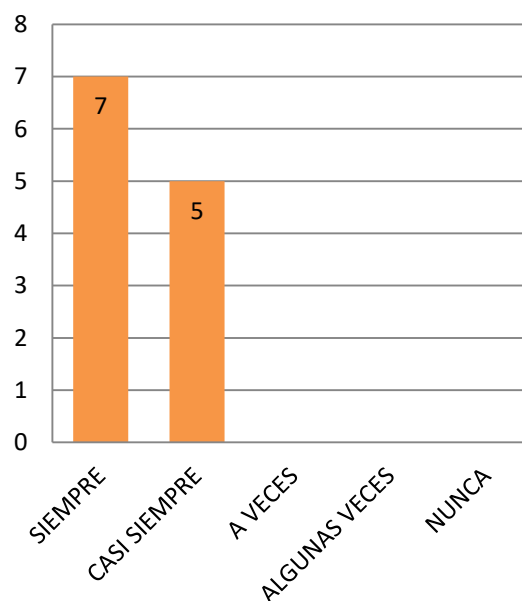
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



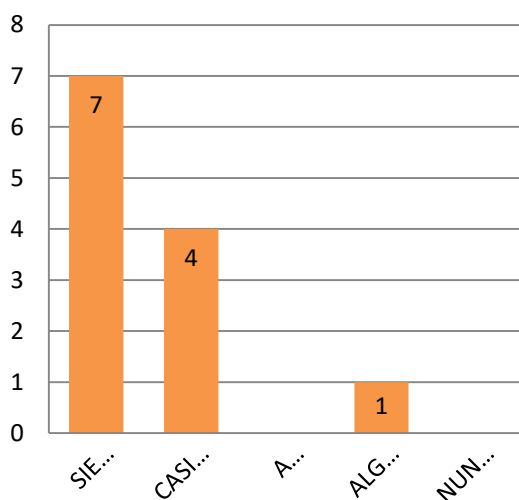
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



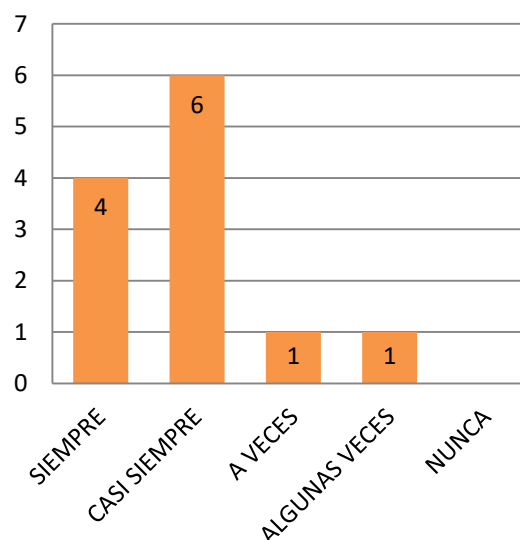
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



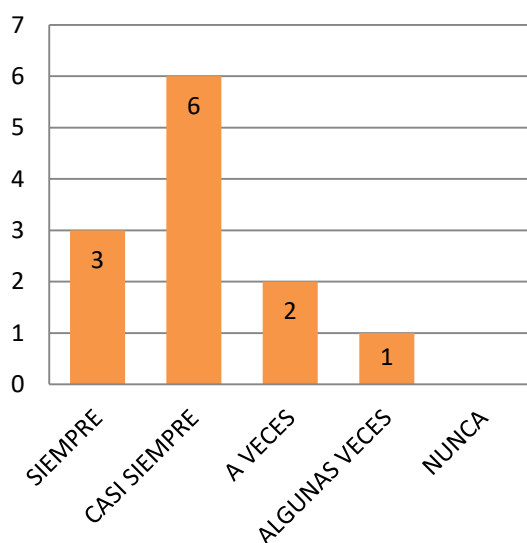
17. Asiste puntualmente a sus clases



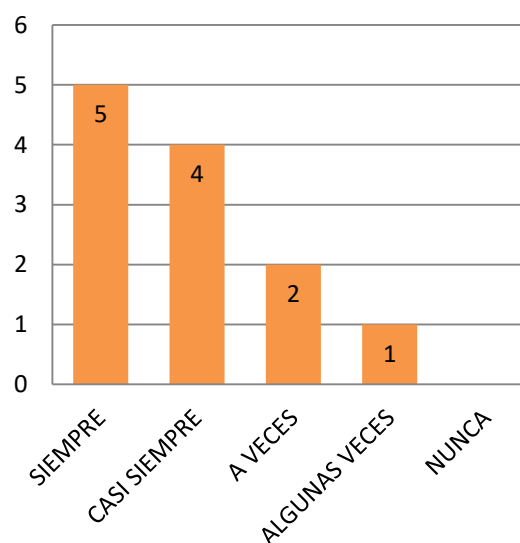
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



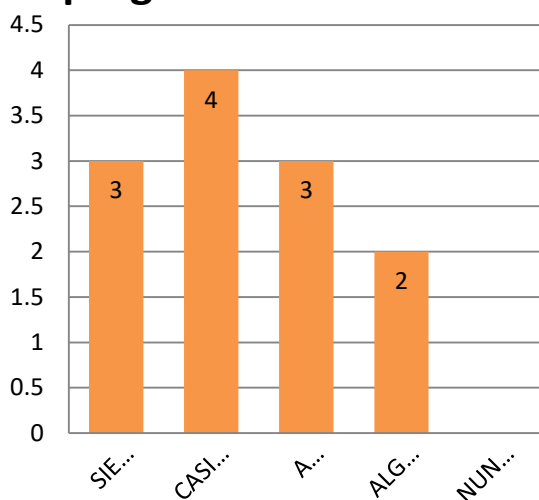
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



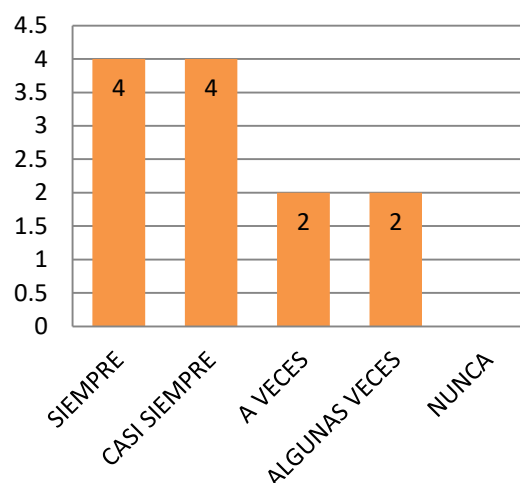
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



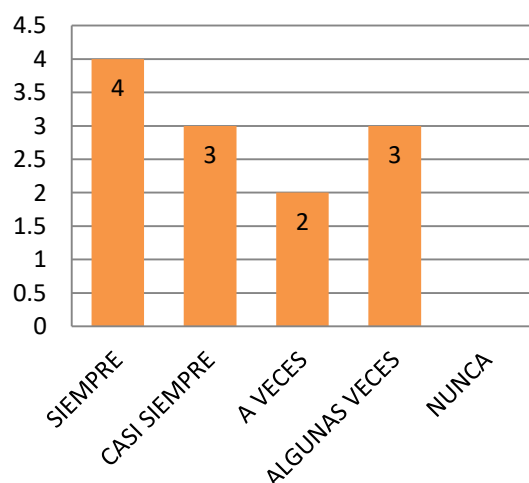
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



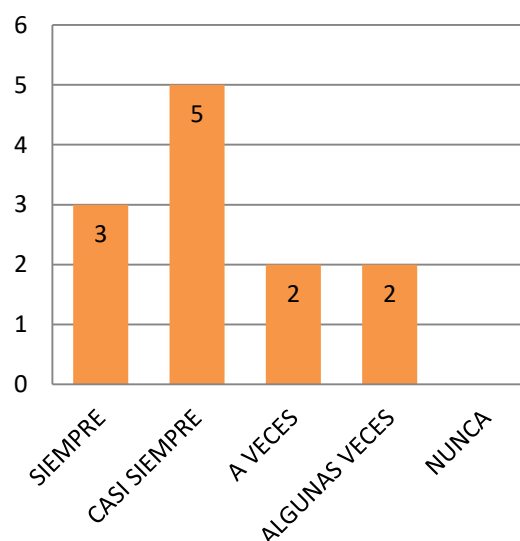
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



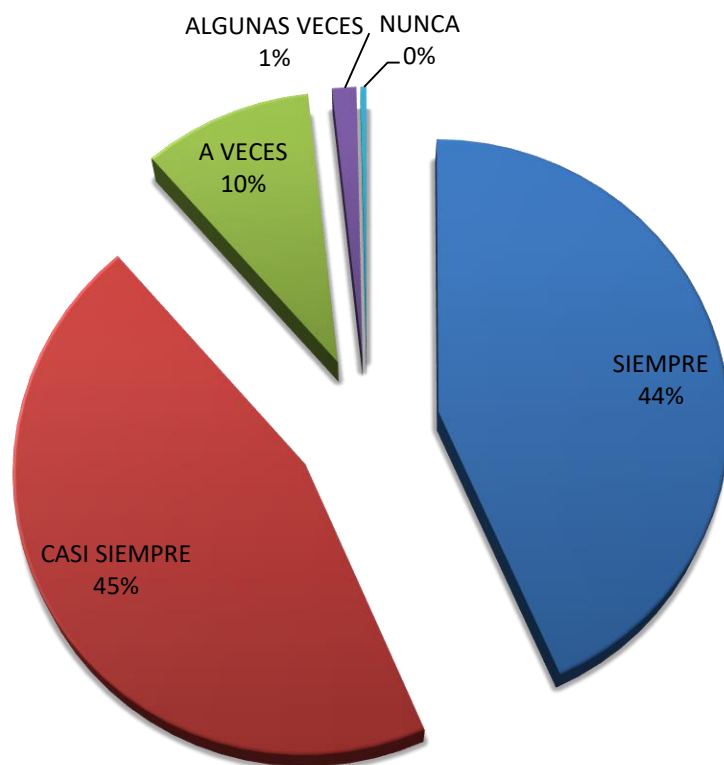
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

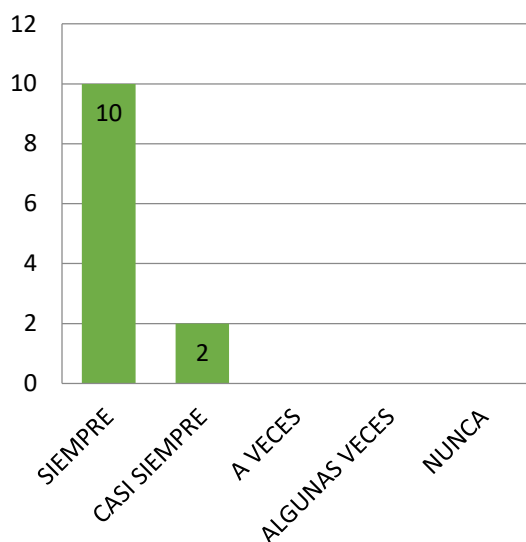


Docente No. 07

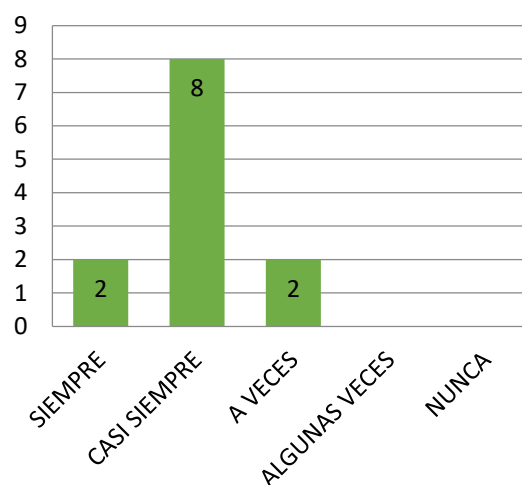
**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.7

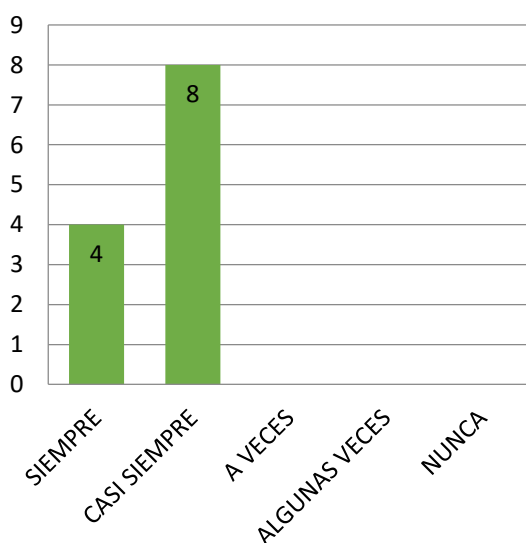
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



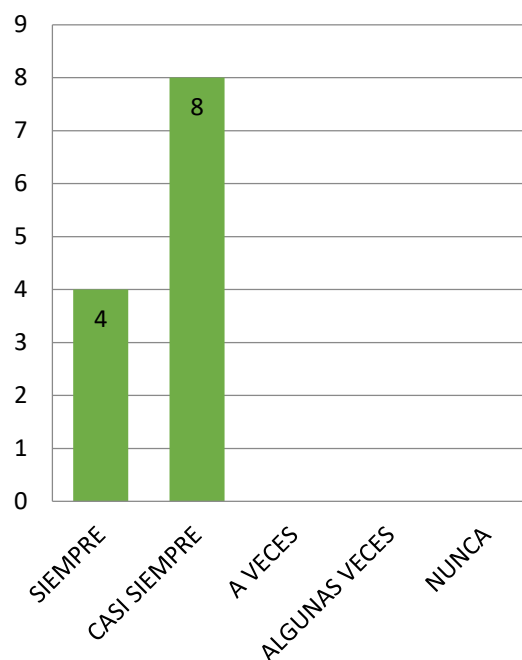
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



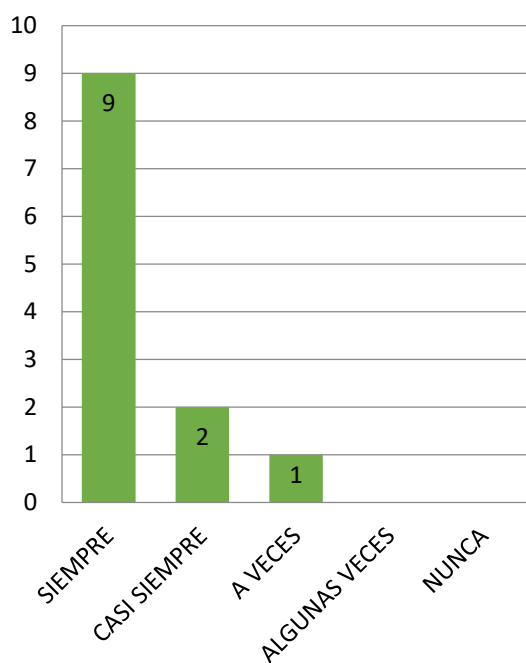
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



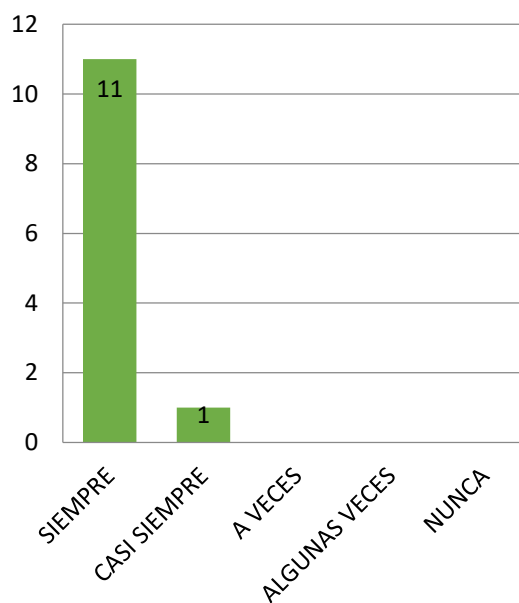
4. Presenta los temas con claridad



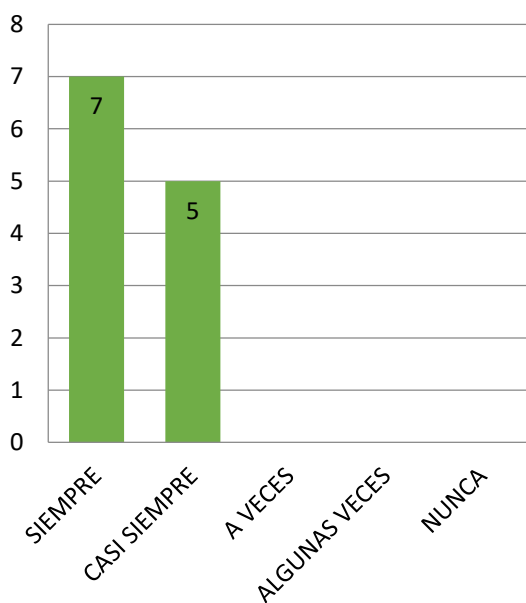
5. Comunica los objetivos de la clase



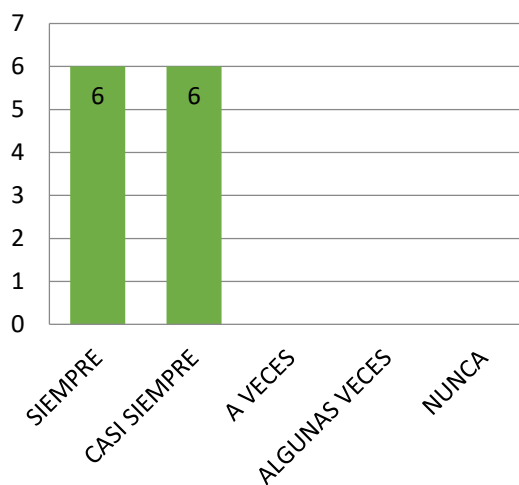
6. Responde a las dudas de los estudiantes



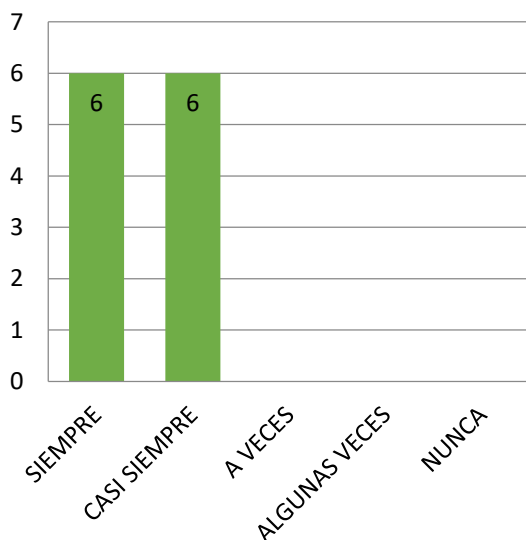
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



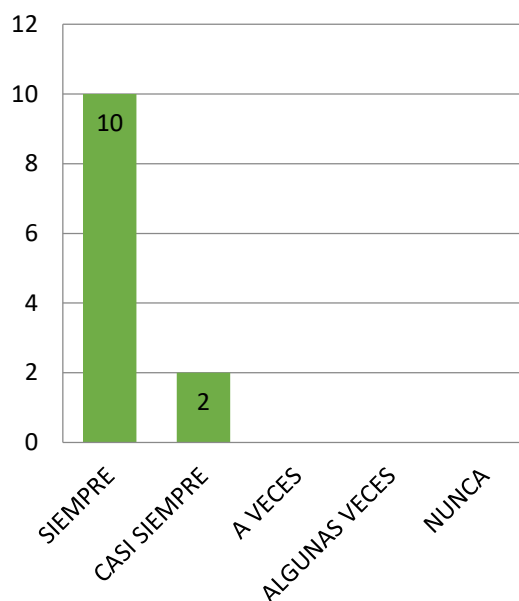
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



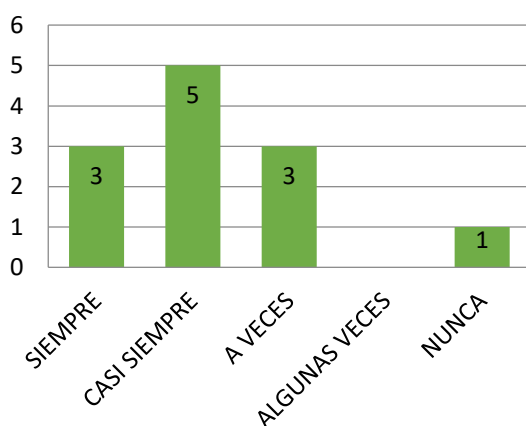
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



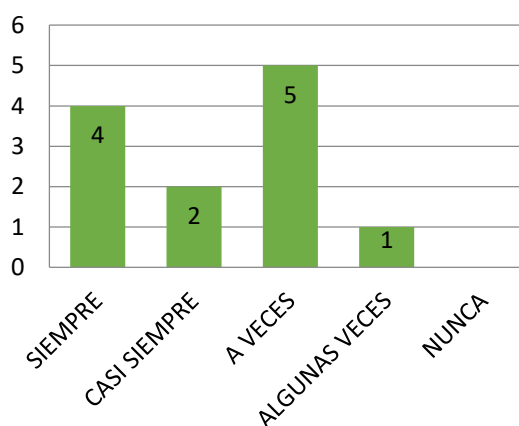
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



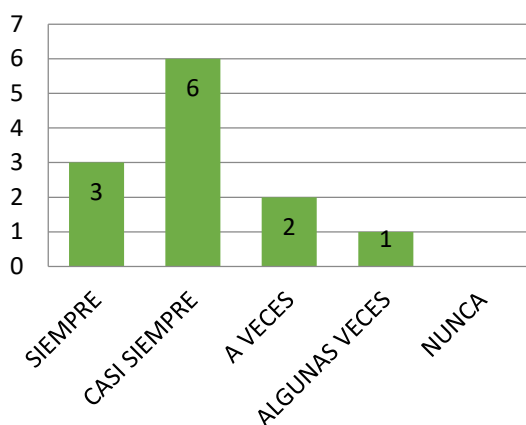
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



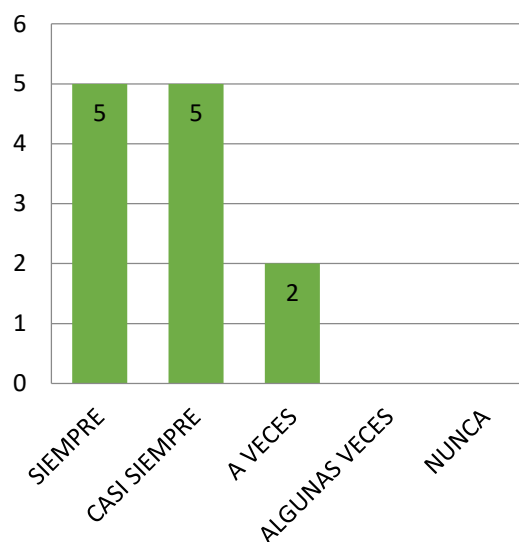
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



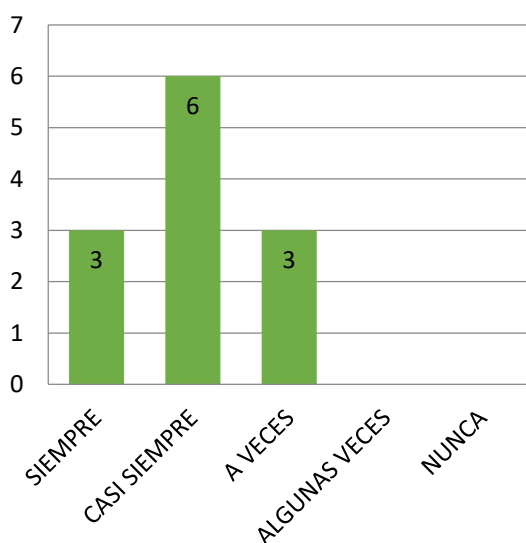
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



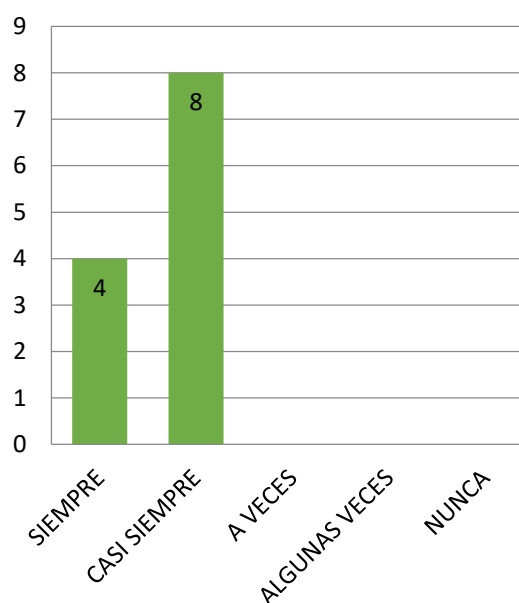
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



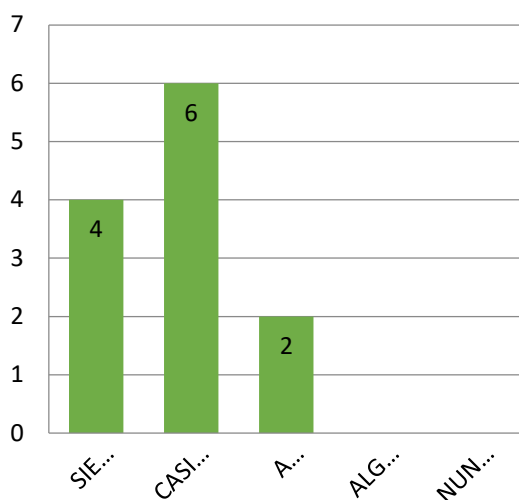
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



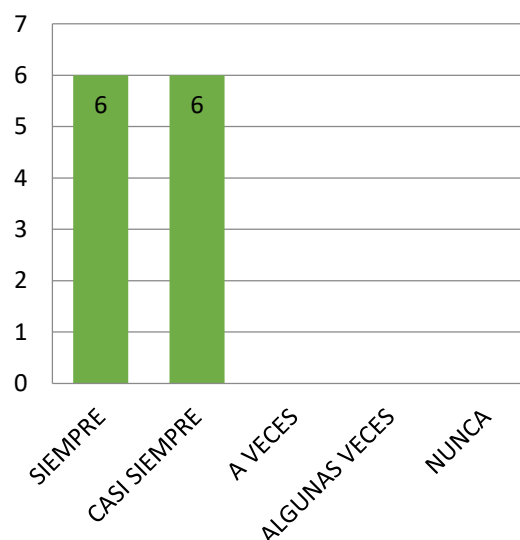
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



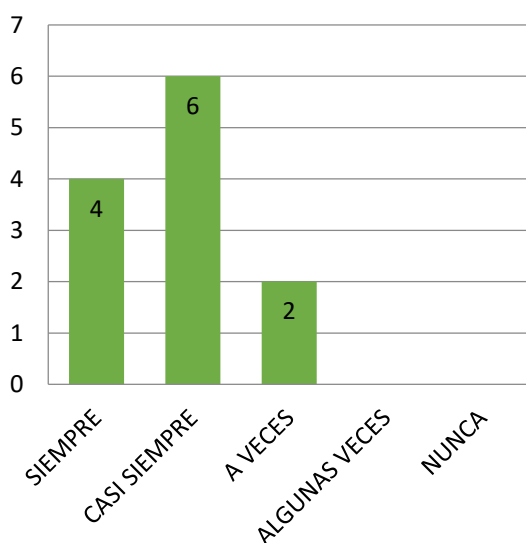
17. Asiste puntualmente a sus clases



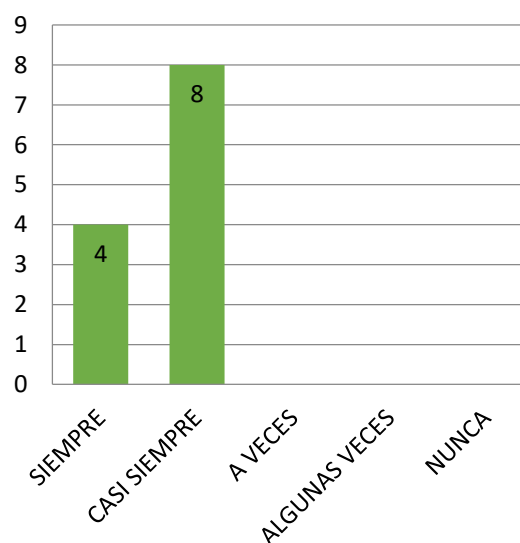
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



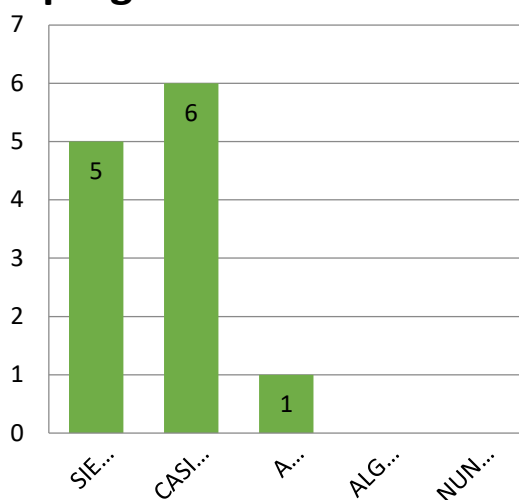
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



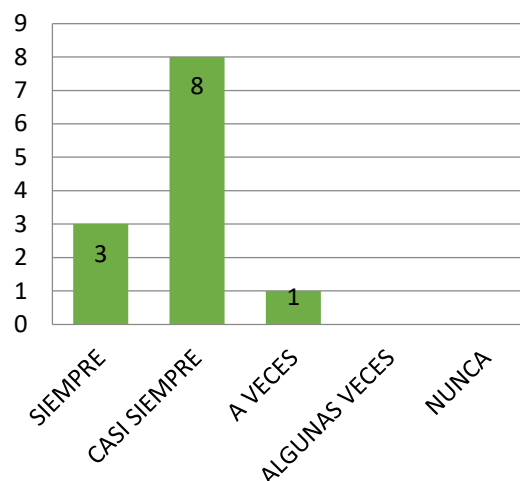
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



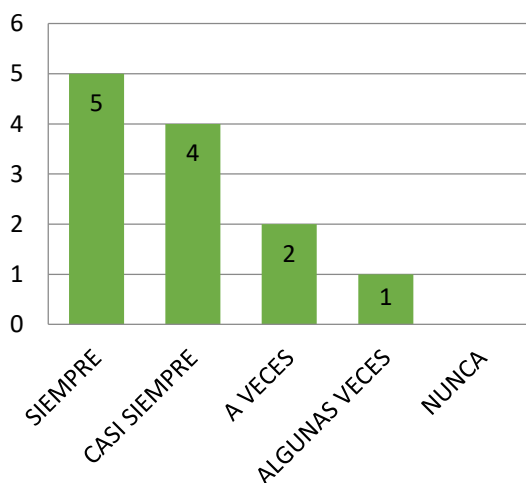
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



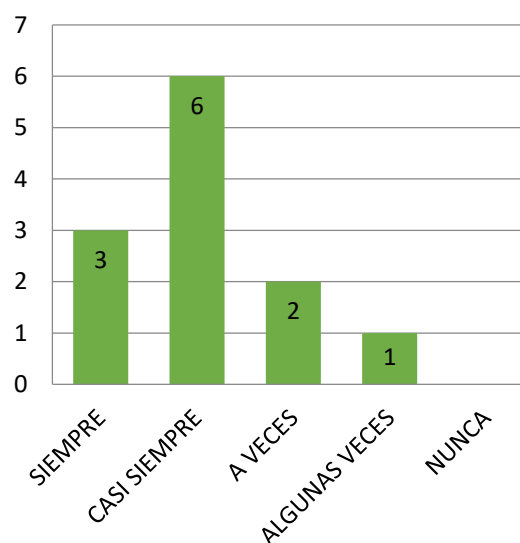
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



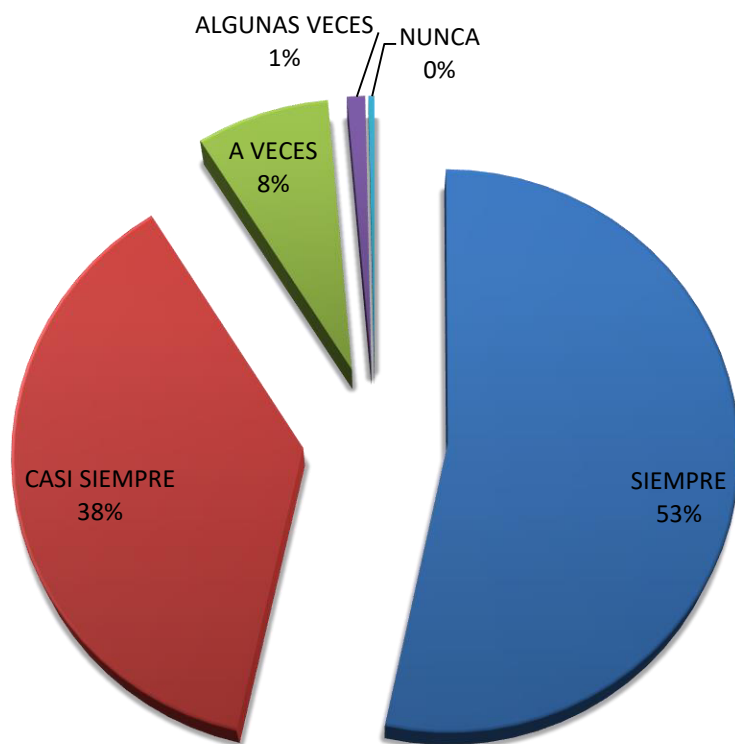
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

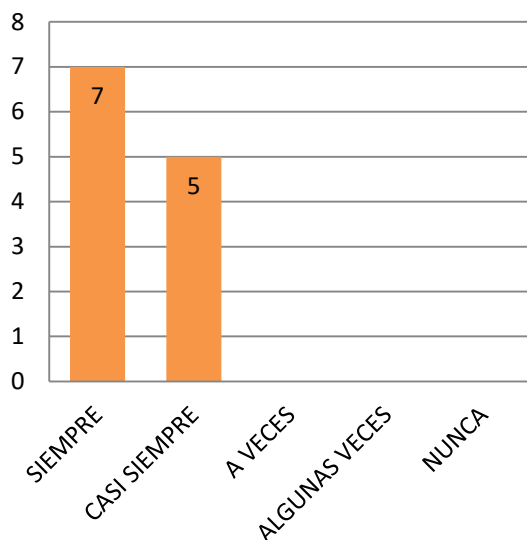


Docente No. 08

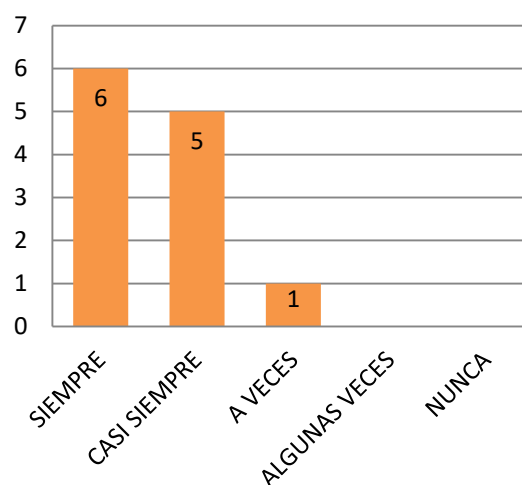
**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.8

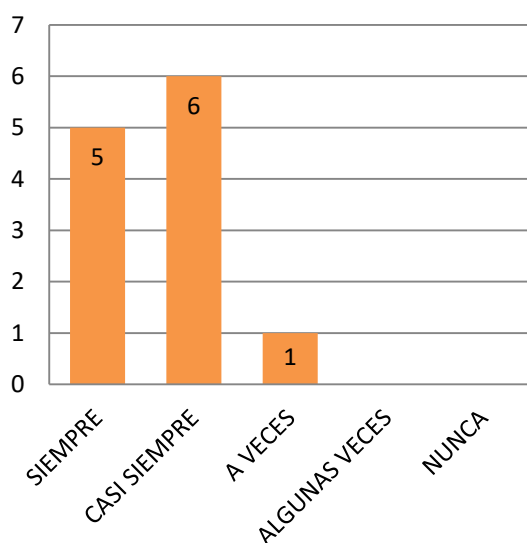
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



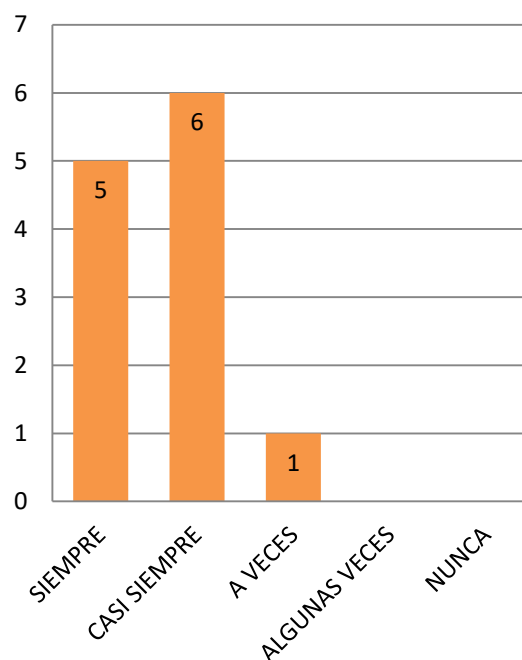
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



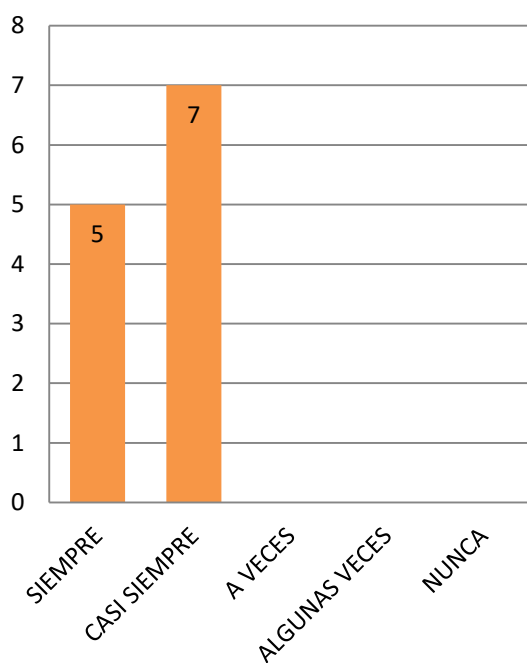
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



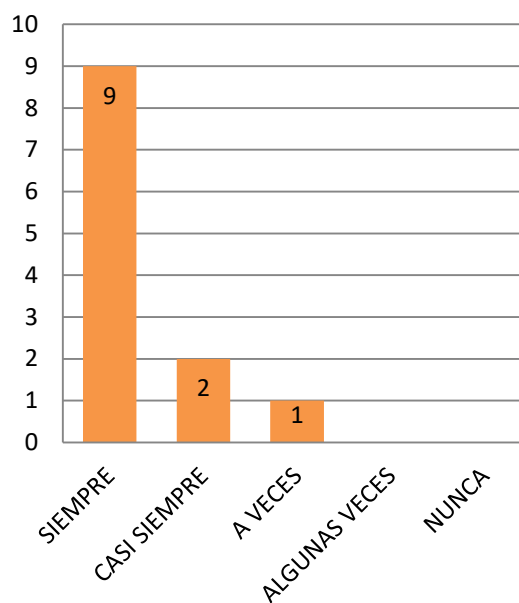
4. Presenta los temas con claridad



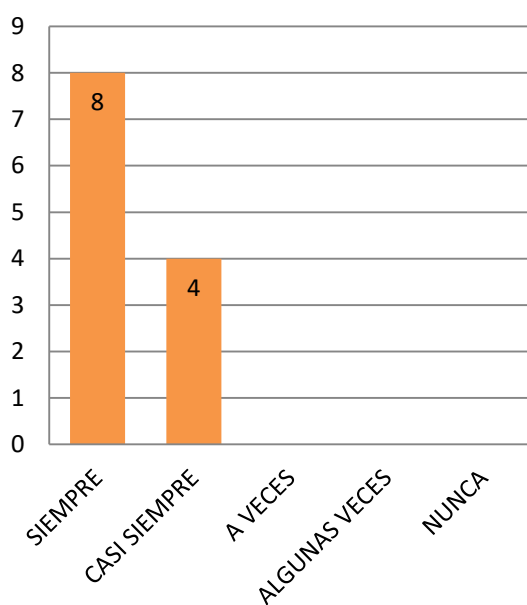
5. Comunica los objetivos de la clase



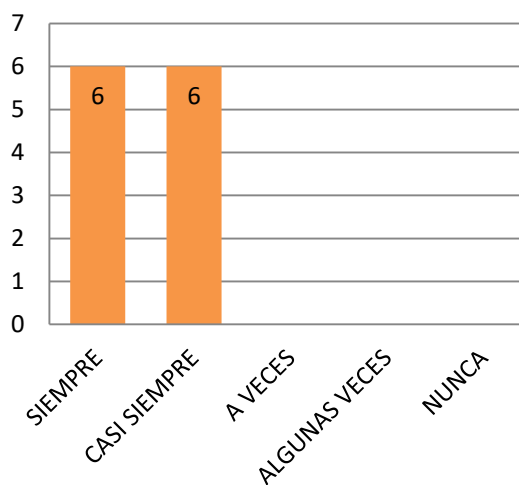
6. Responde a las dudas de los estudiantes



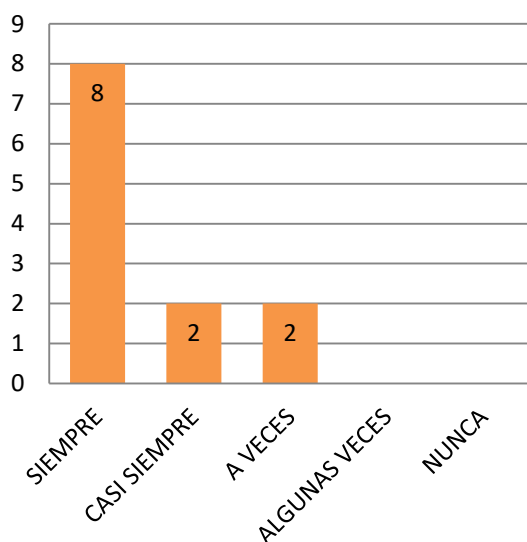
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



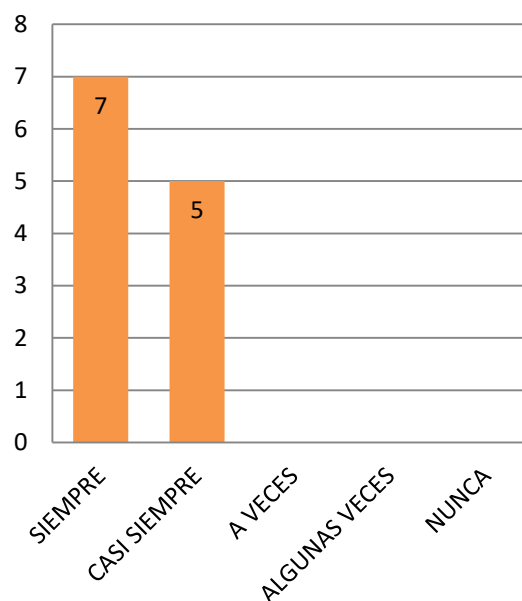
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



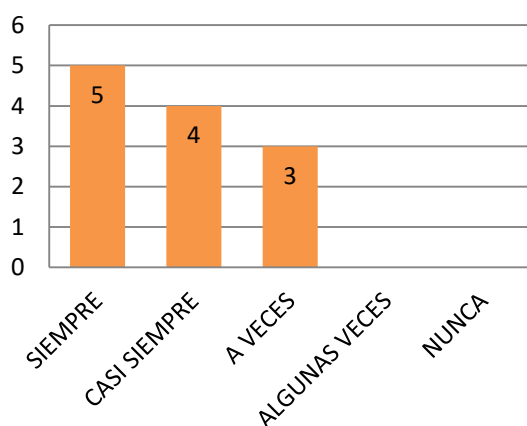
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



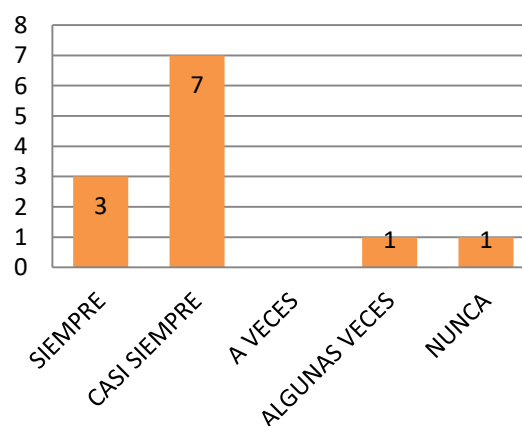
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



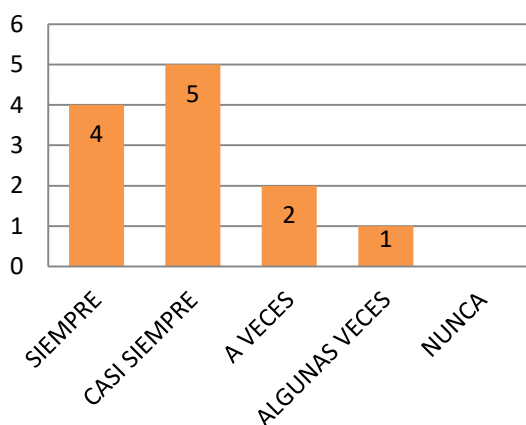
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



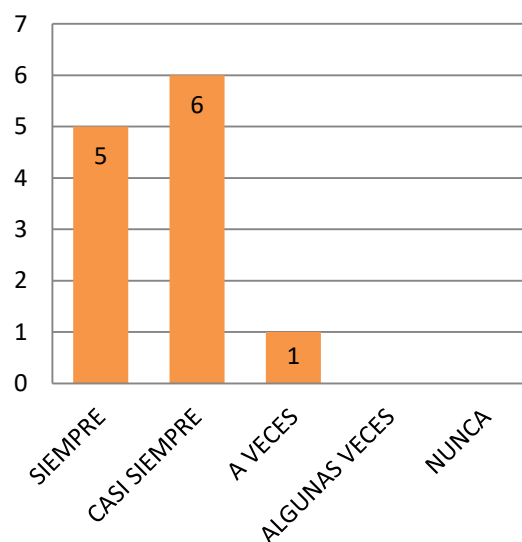
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



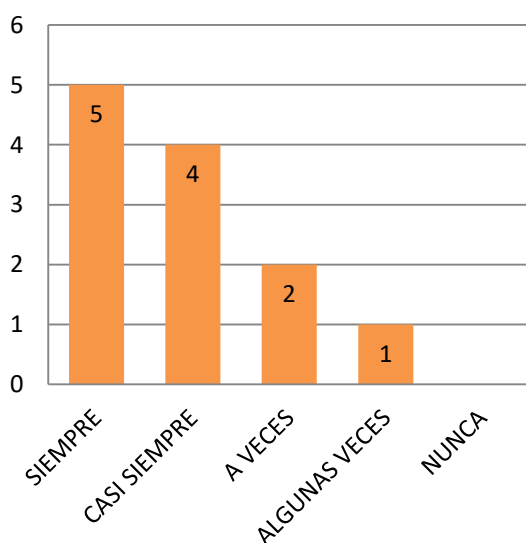
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



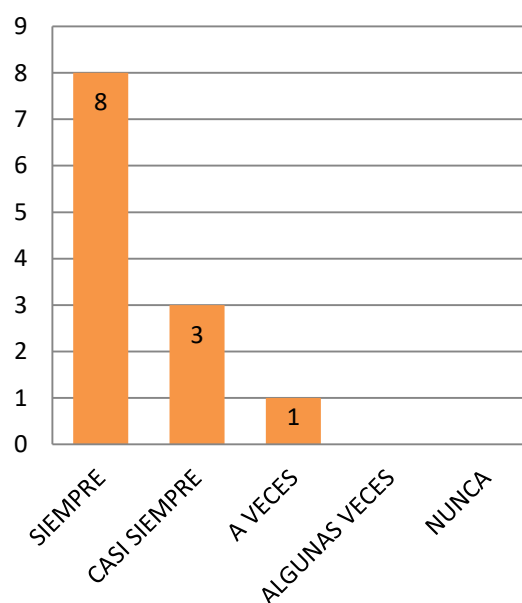
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



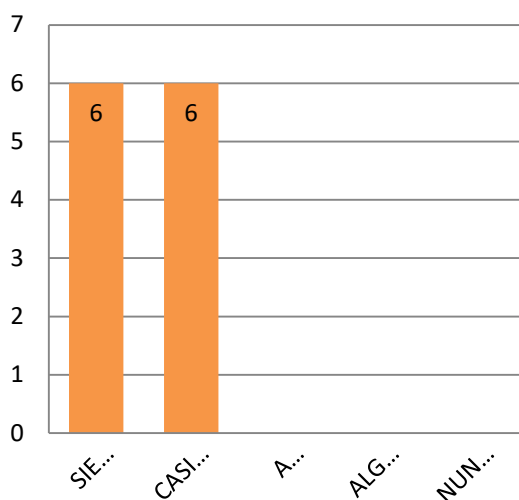
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



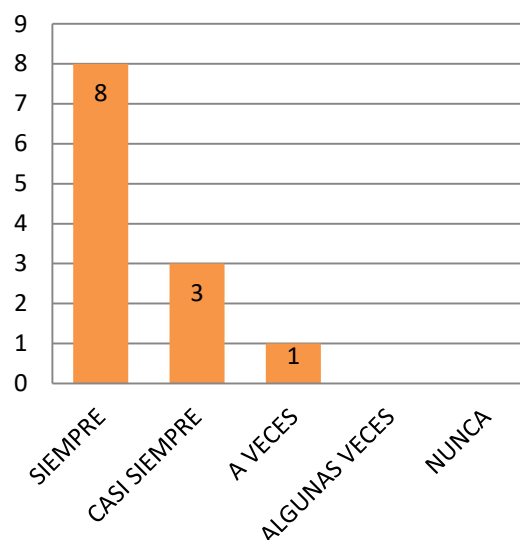
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



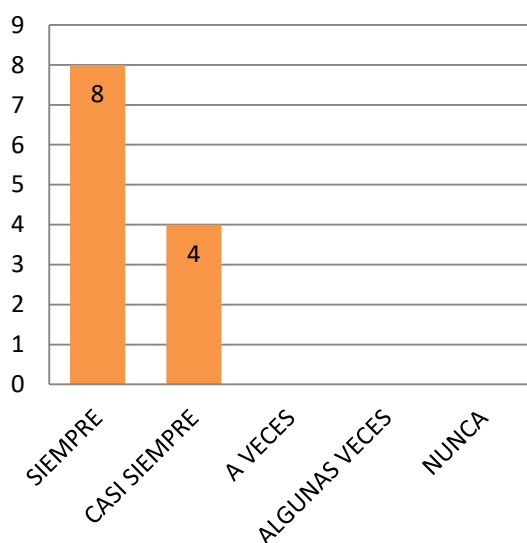
17. Asiste puntualmente a sus clases



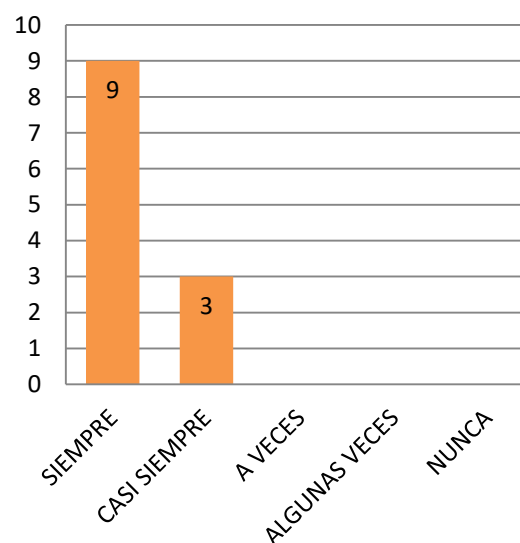
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



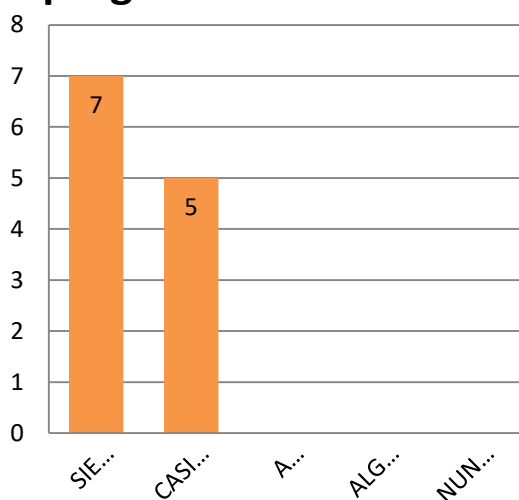
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



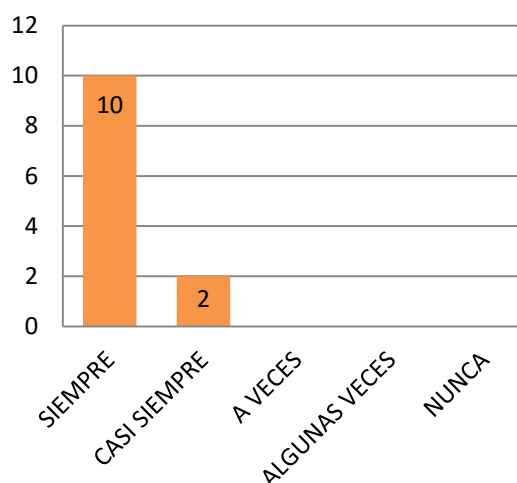
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



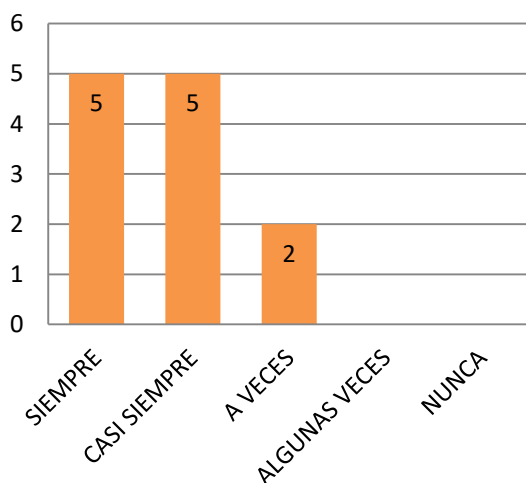
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



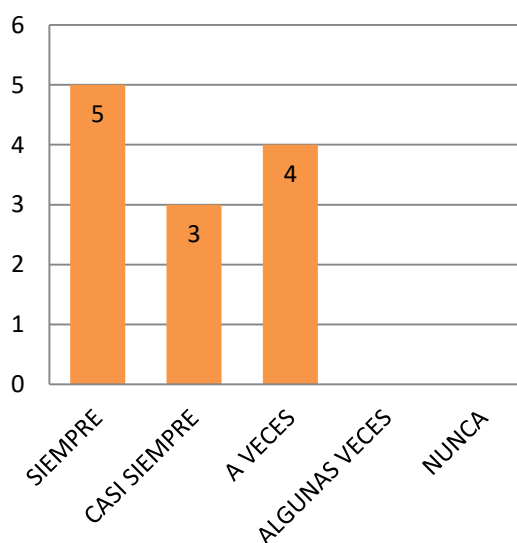
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



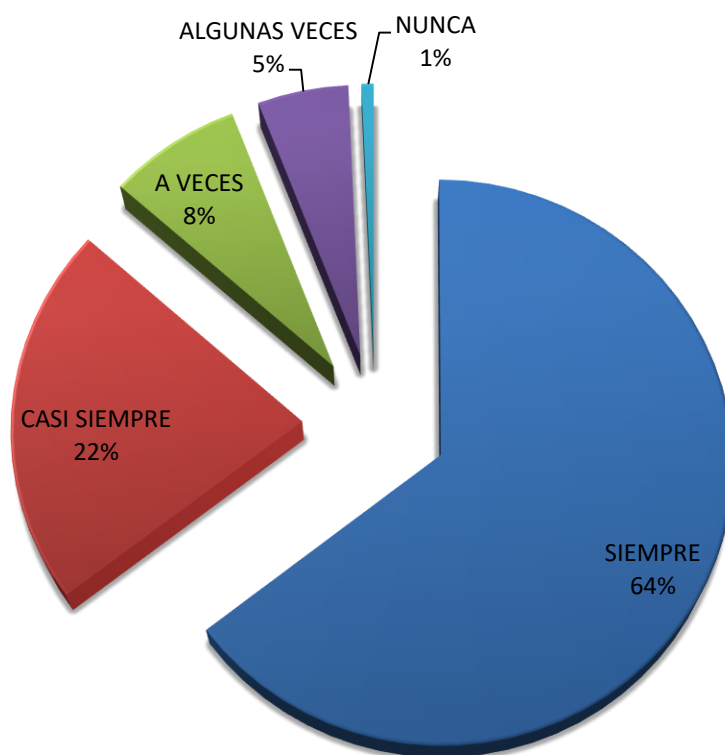
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

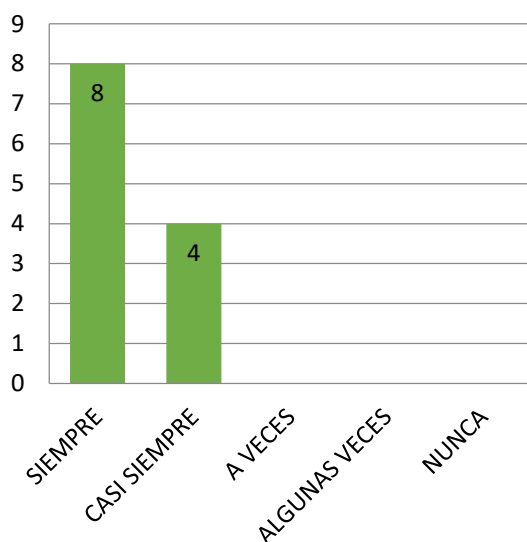


Docente No. 09

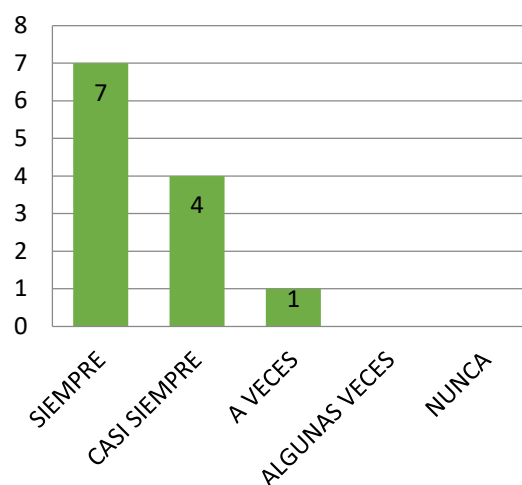
**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.9

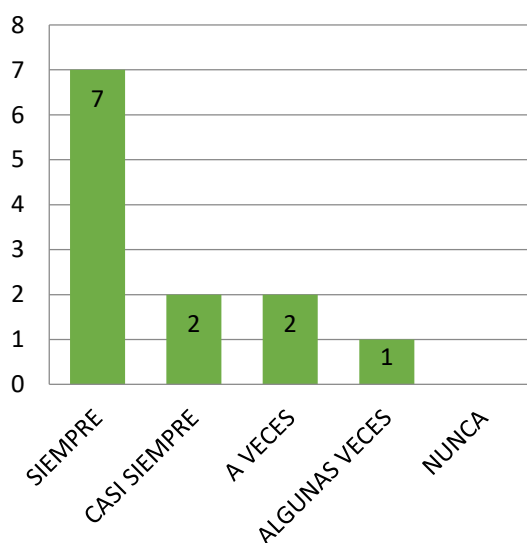
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



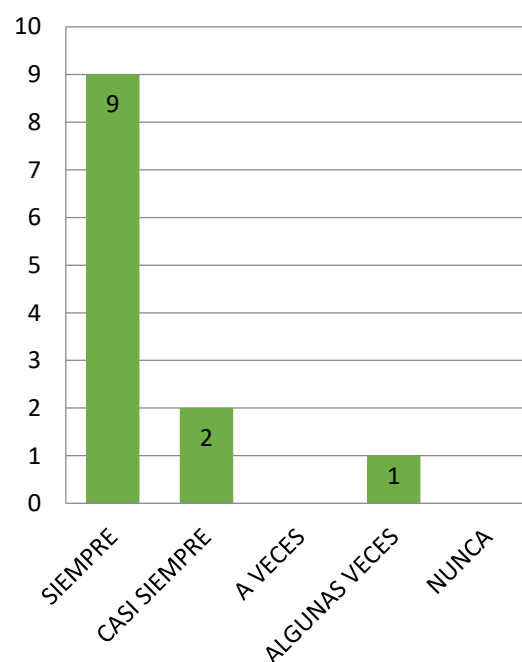
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



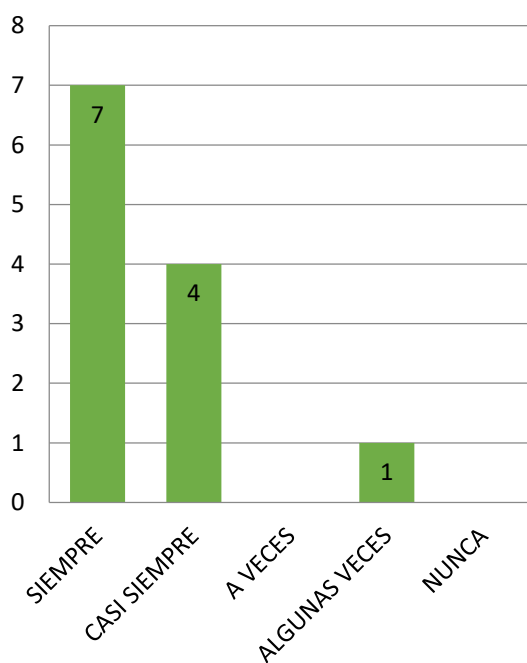
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



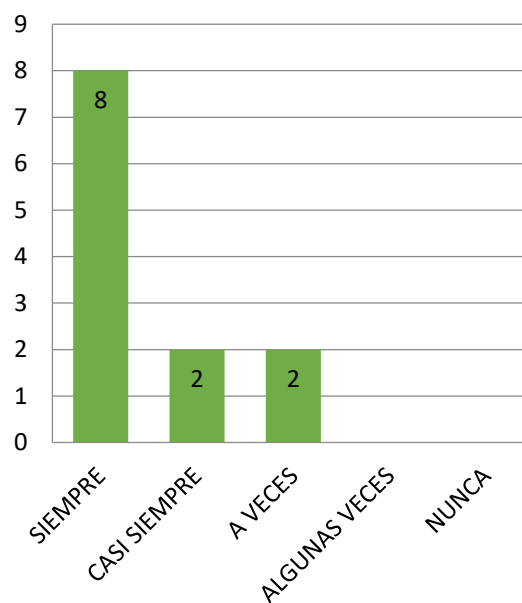
4. Presenta los temas con claridad



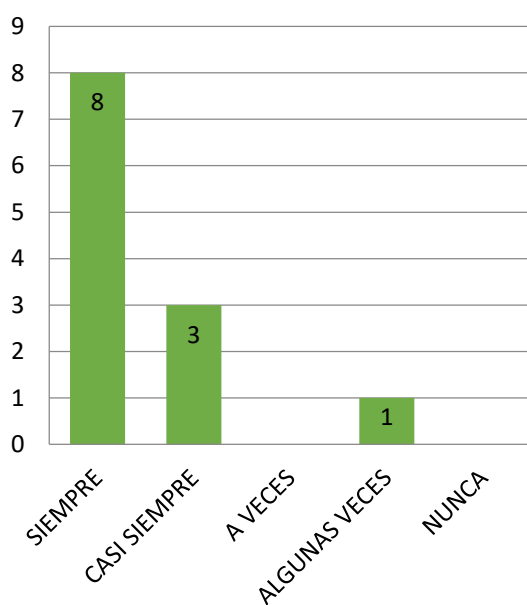
5. Comunica los objetivos de la clase



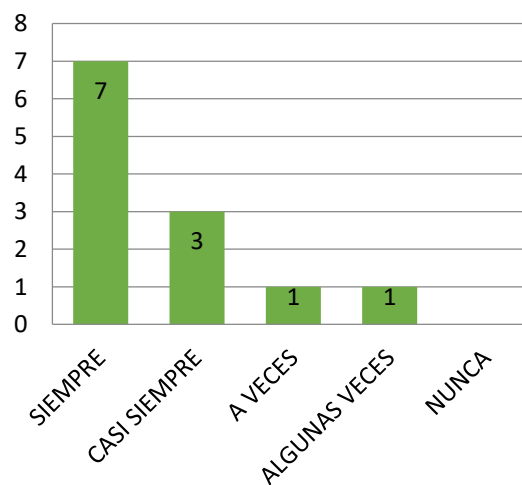
6. Responde a las dudas de los estudiantes



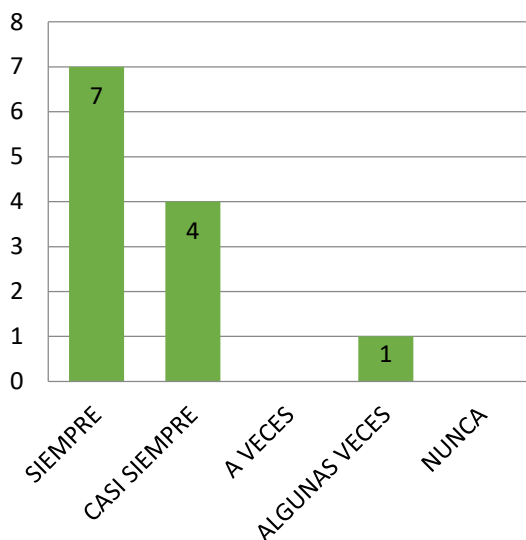
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



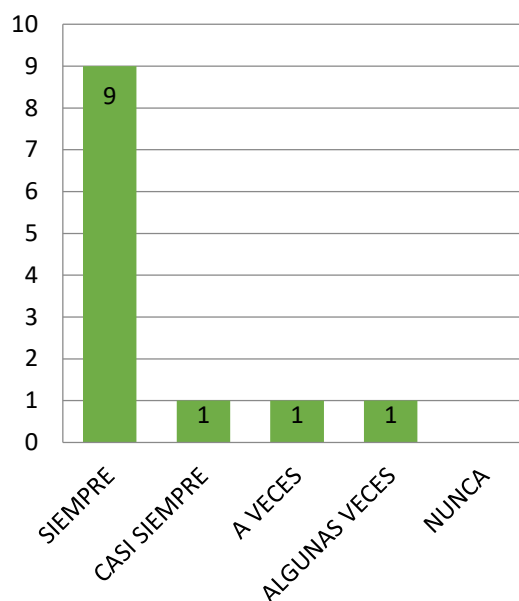
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



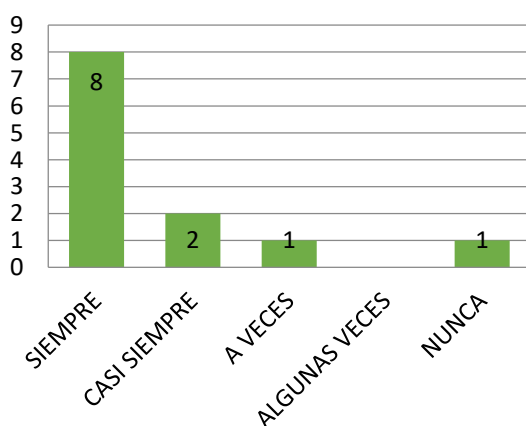
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



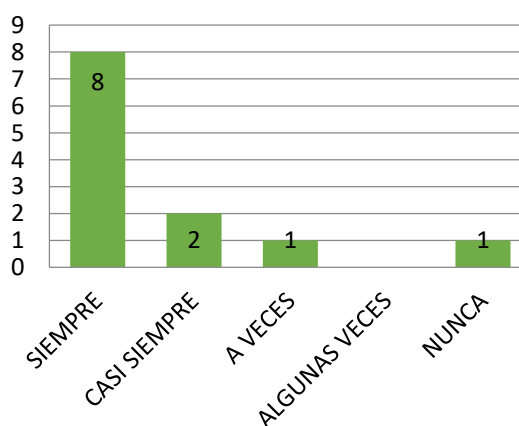
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



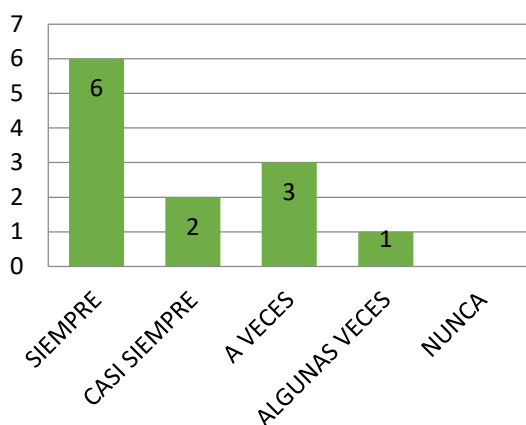
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



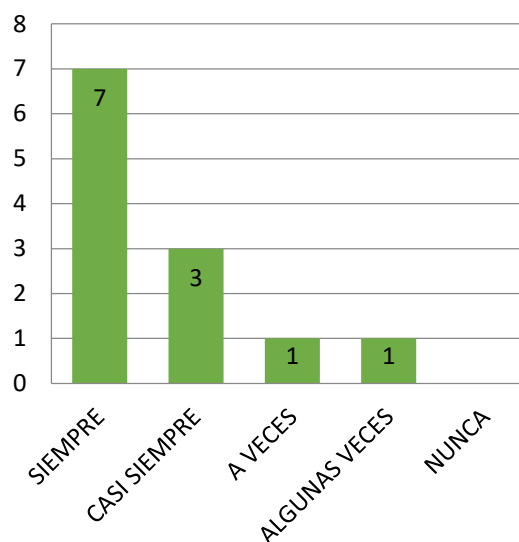
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



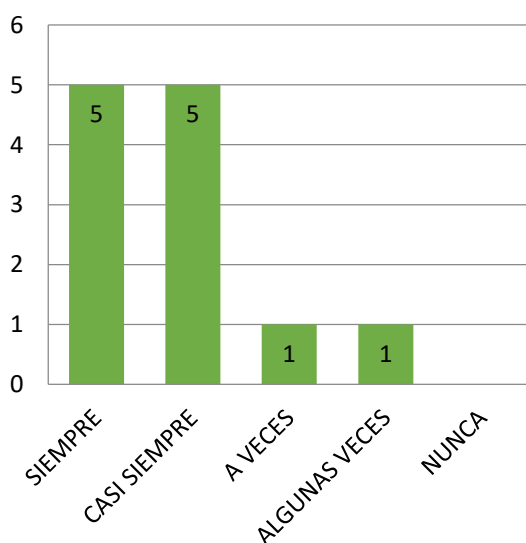
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



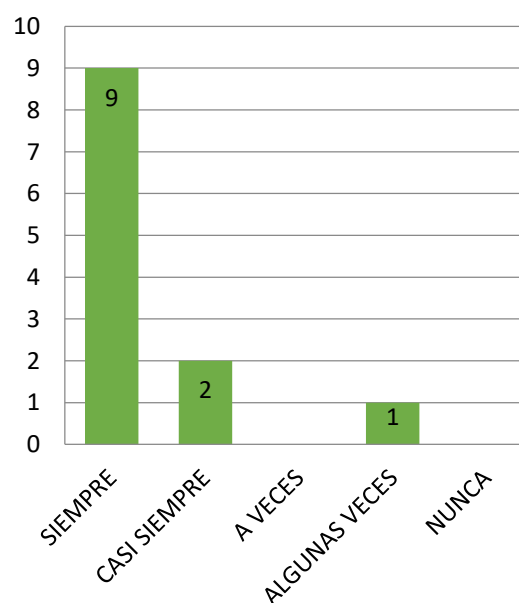
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



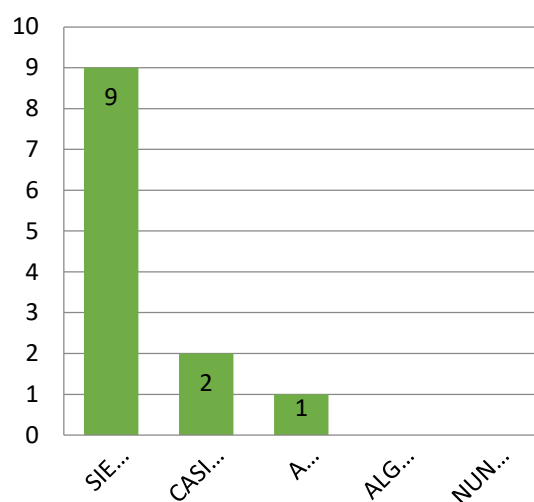
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



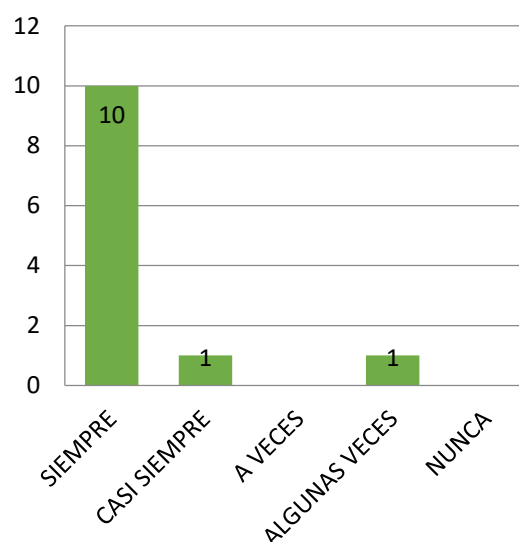
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



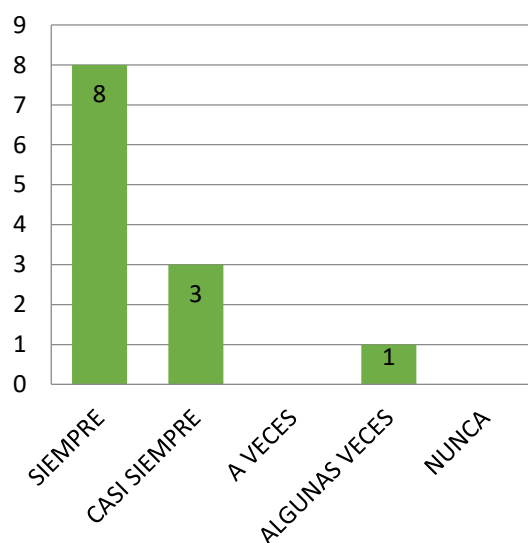
17. Asiste puntualmente a sus clases



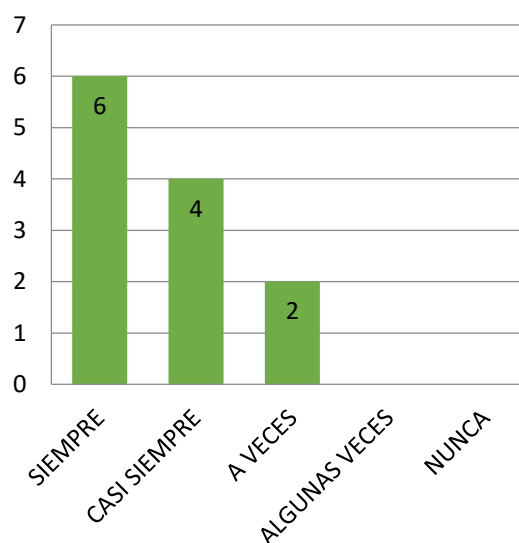
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



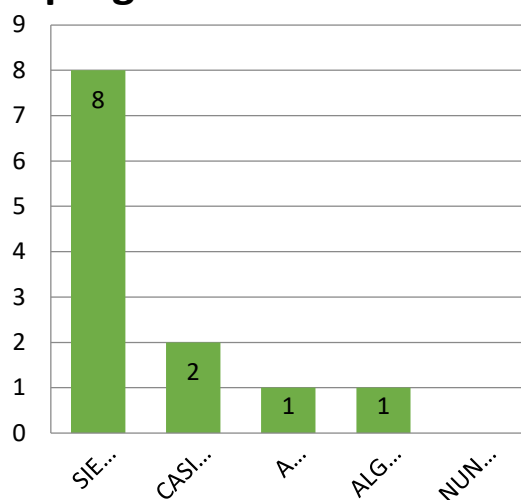
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



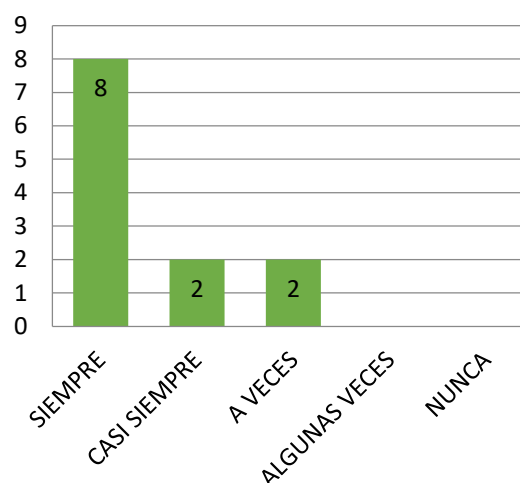
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



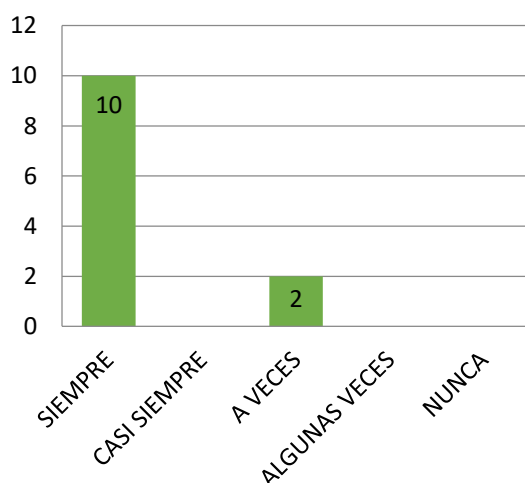
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



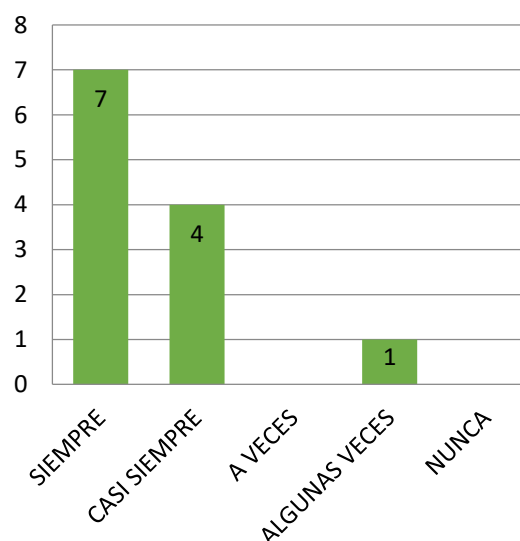
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo

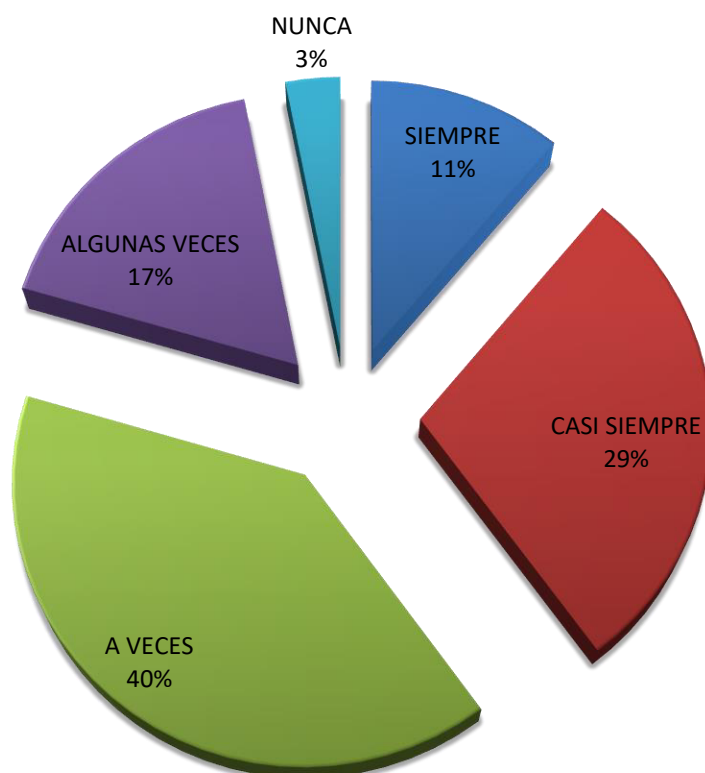


23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



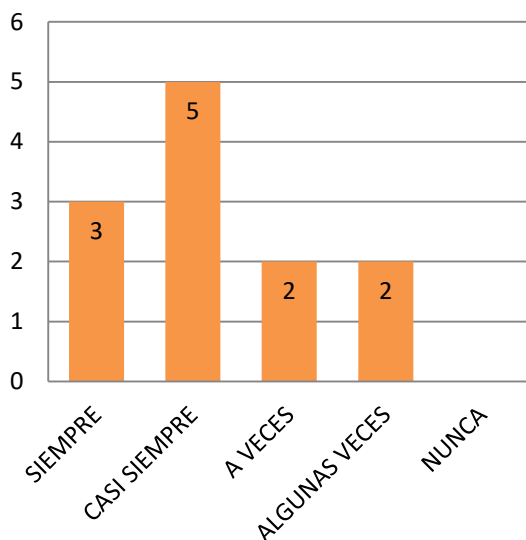
24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación



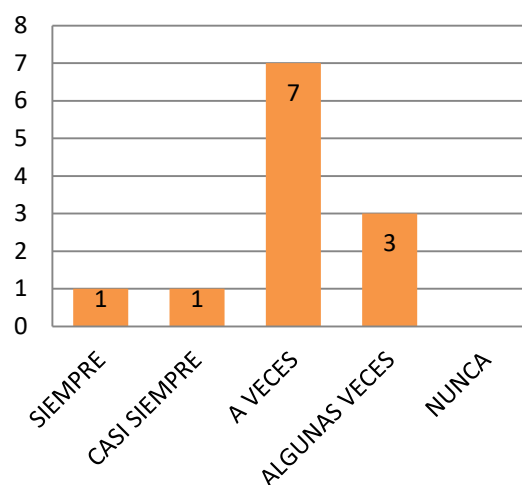
Docente No. 10**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.10

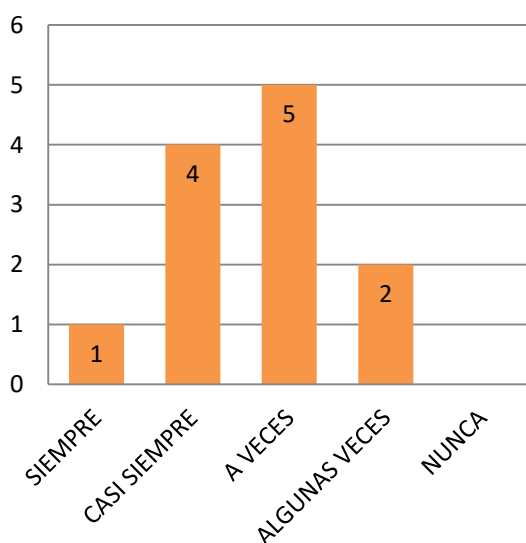
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



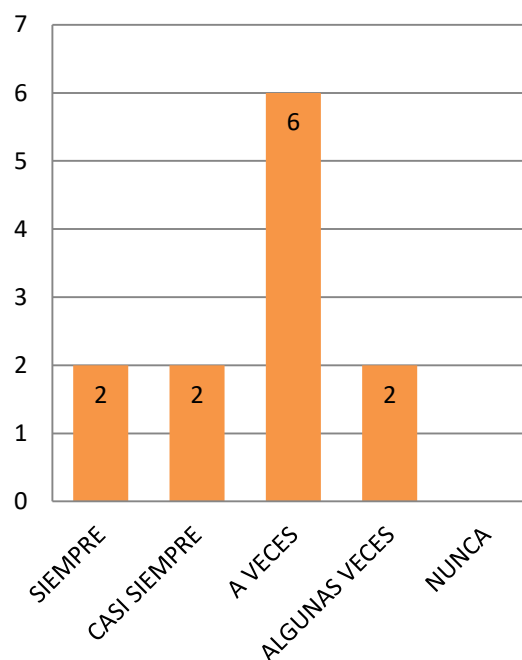
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



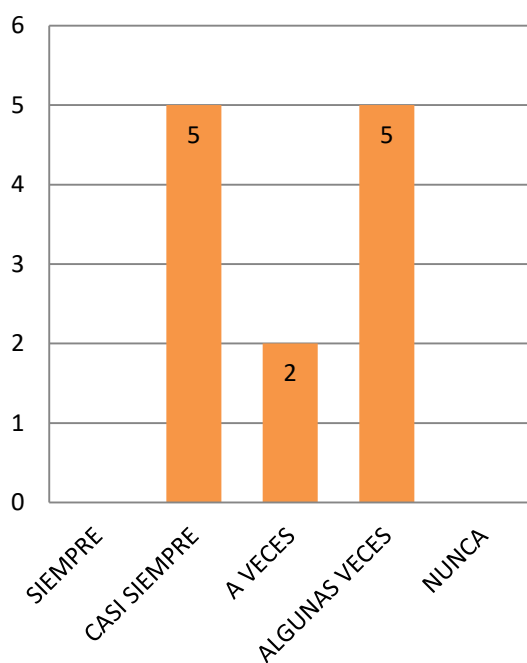
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



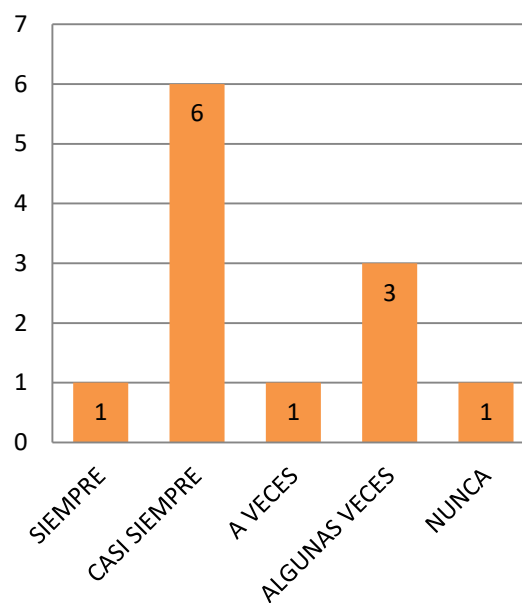
4. Presenta los temas con claridad



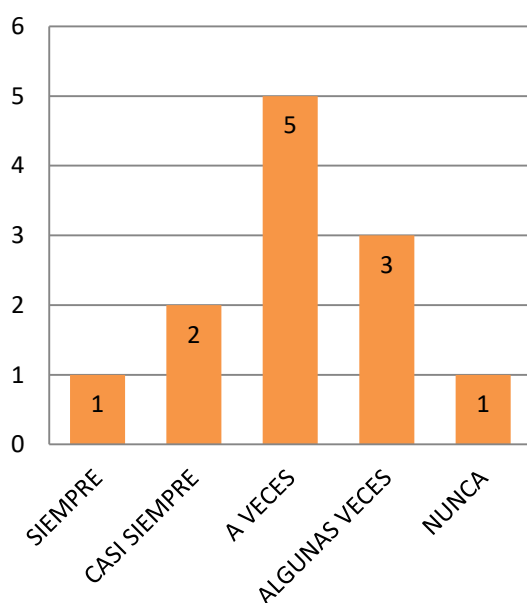
5. Comunica los objetivos de la clase



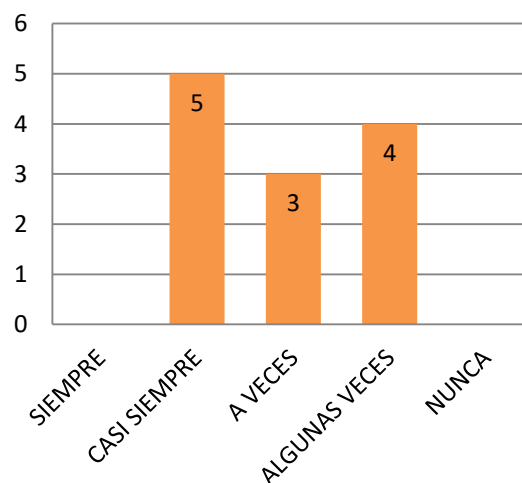
6. Responde a las dudas de los estudiantes



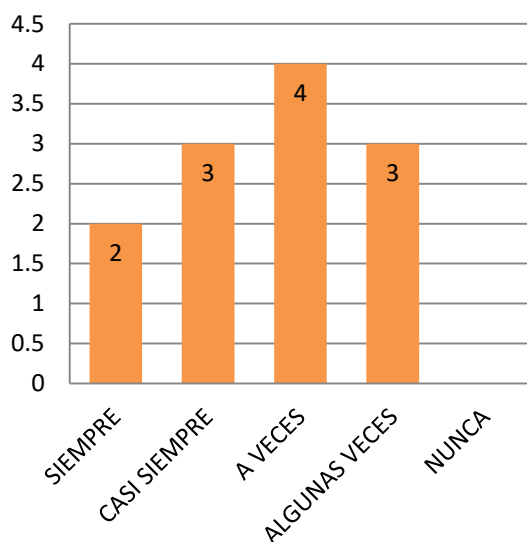
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



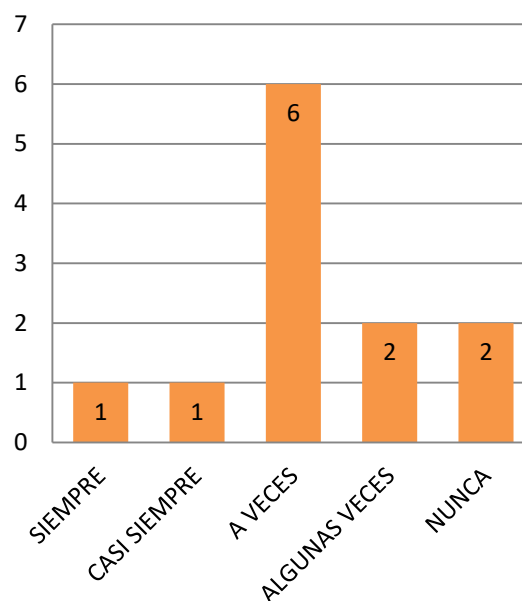
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



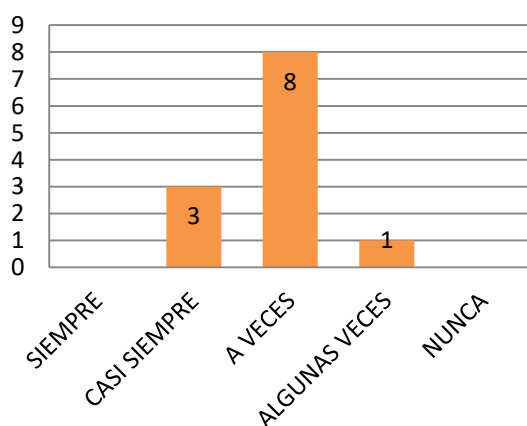
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



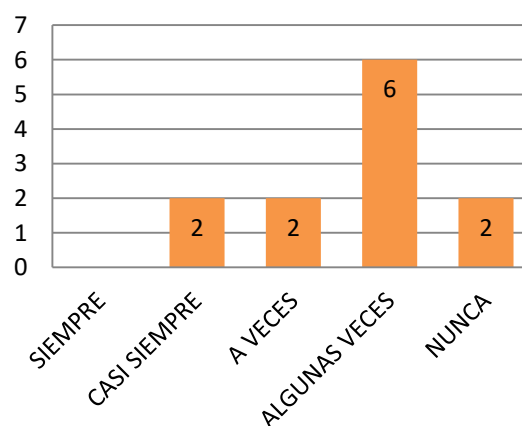
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



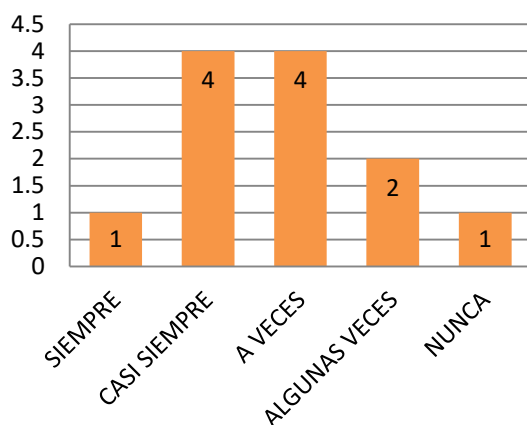
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



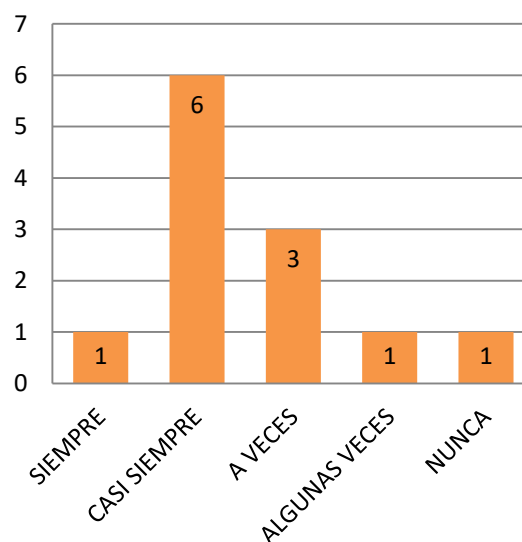
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



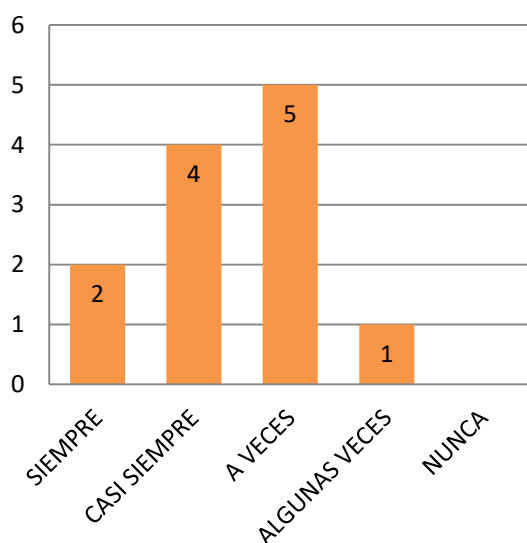
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



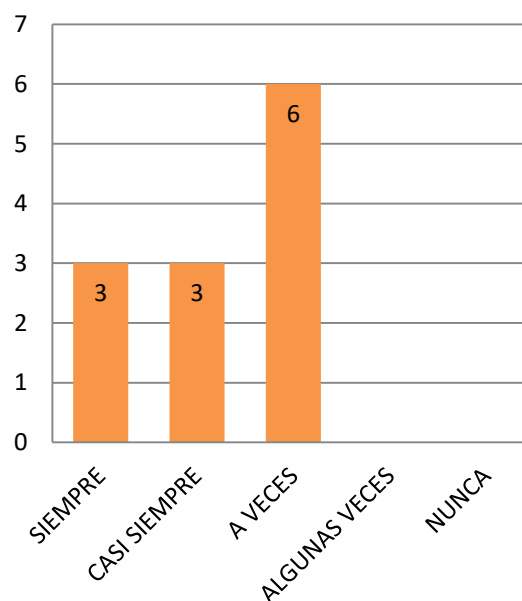
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



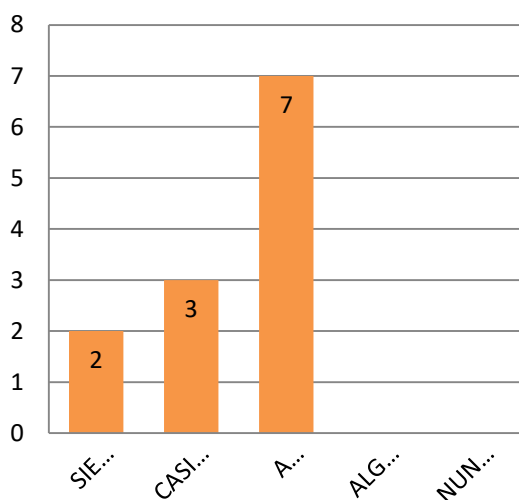
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



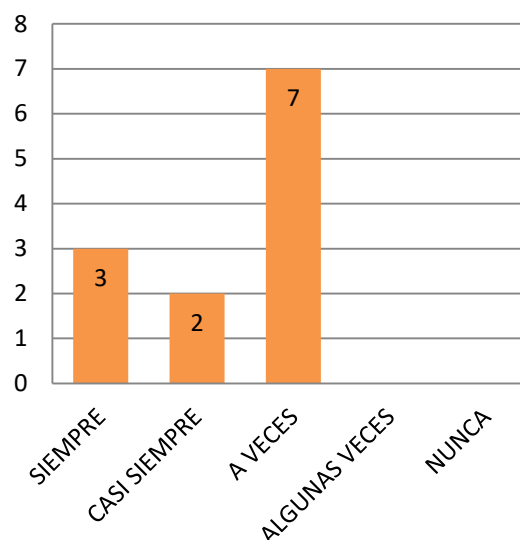
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



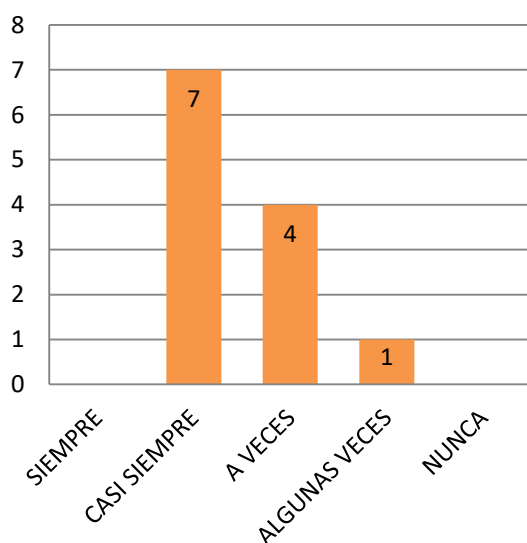
17. Asiste puntualmente a sus clases



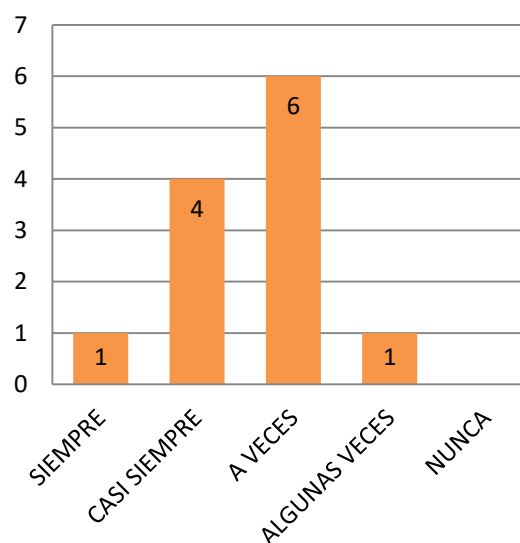
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



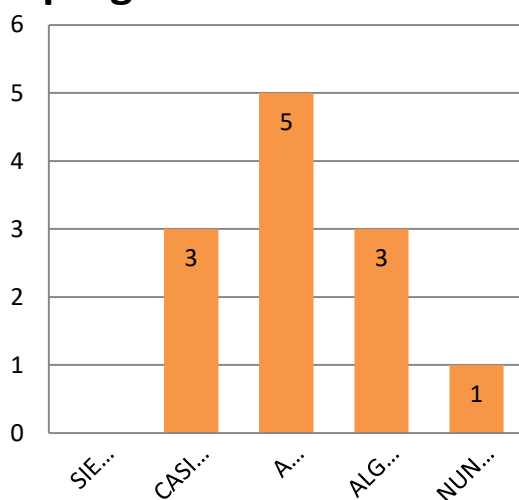
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



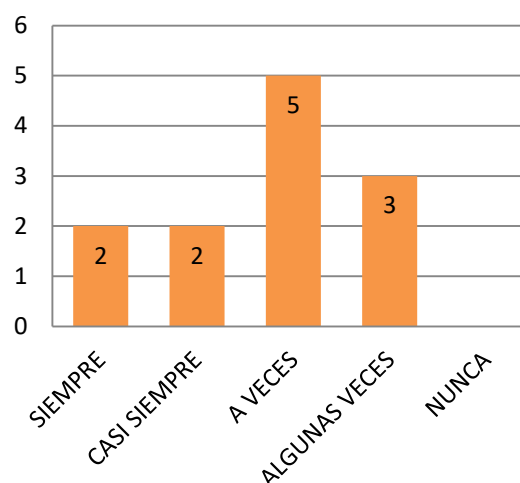
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



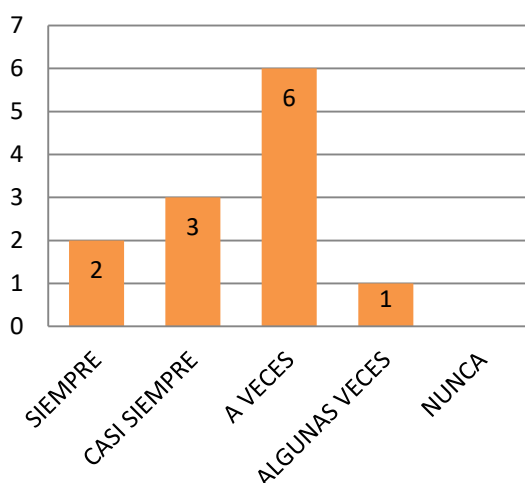
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



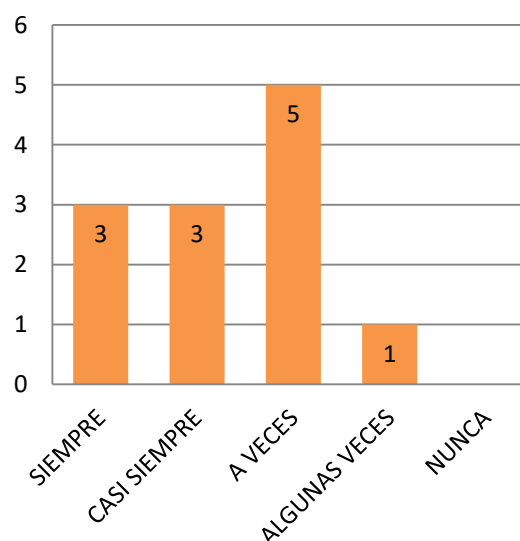
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo

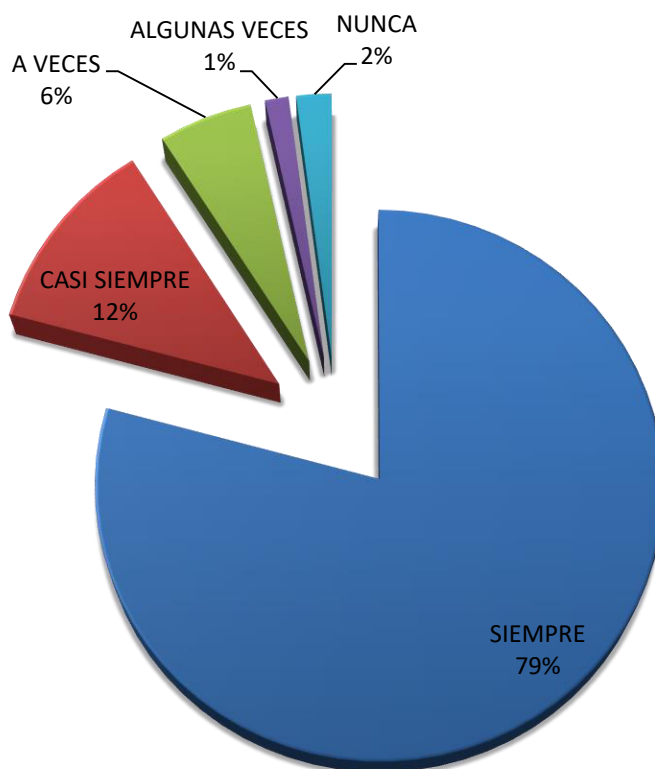


23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



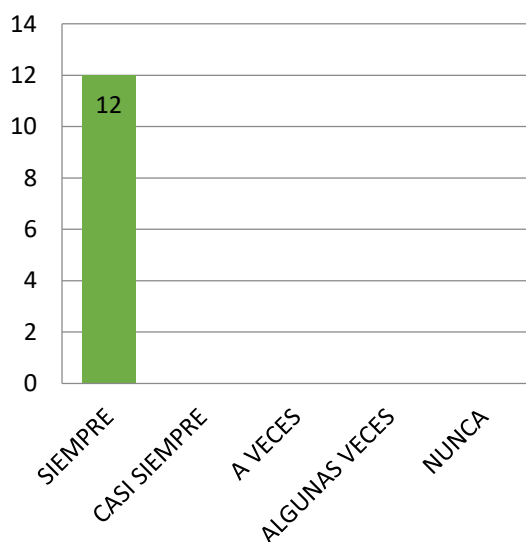
24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación



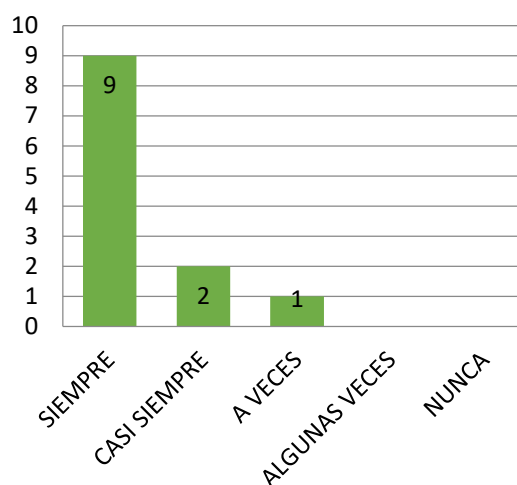
Docente No. 11**EVALUACION GENERAL DEL DOCENTE POR
CRITERIO**

Gráfica No.11

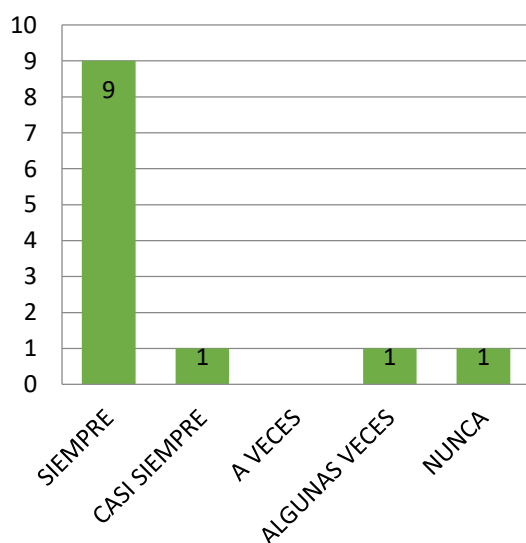
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



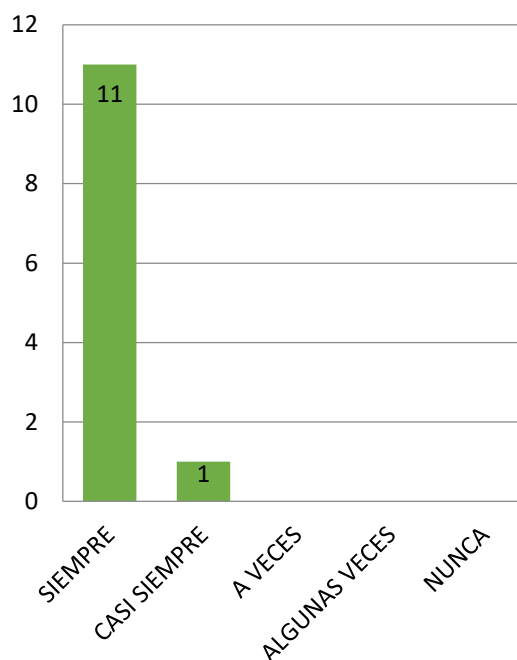
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



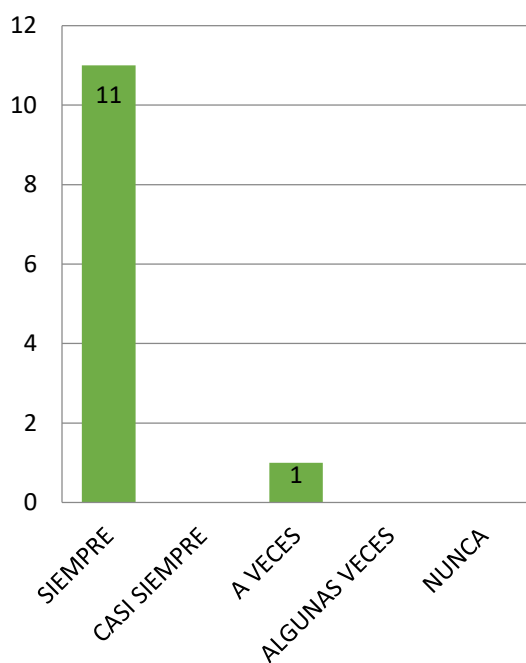
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



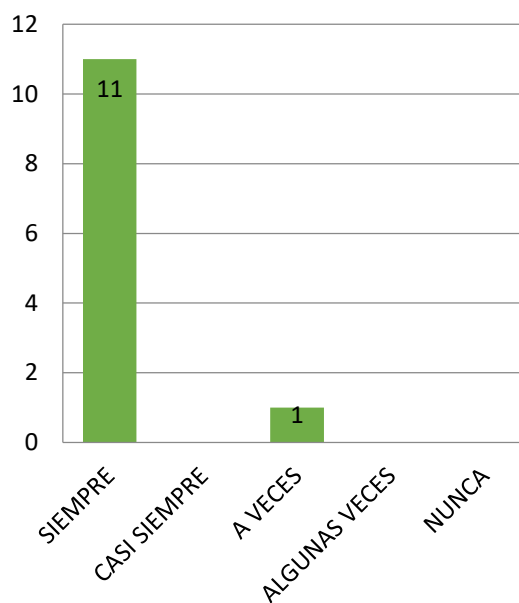
4. Presenta los temas con claridad



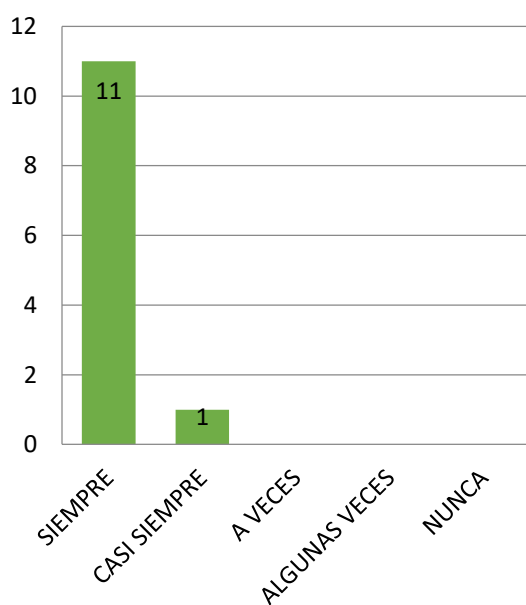
5. Comunica los objetivos de la clase



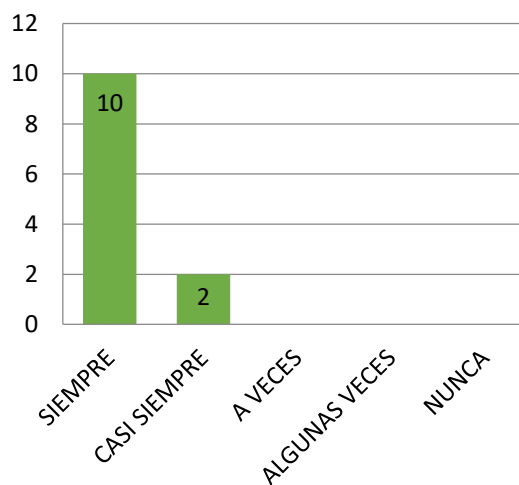
6. Responde a las dudas de los estudiantes



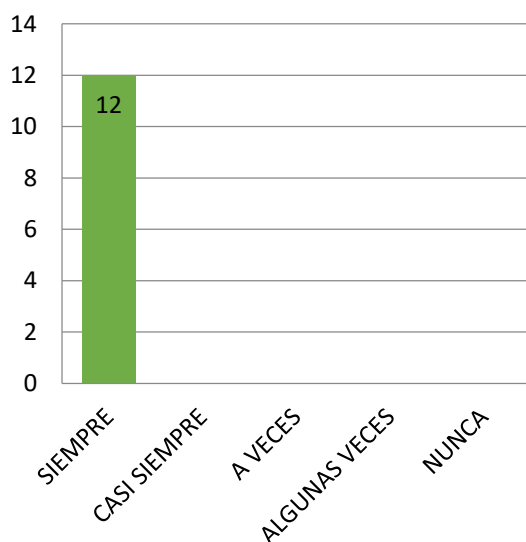
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



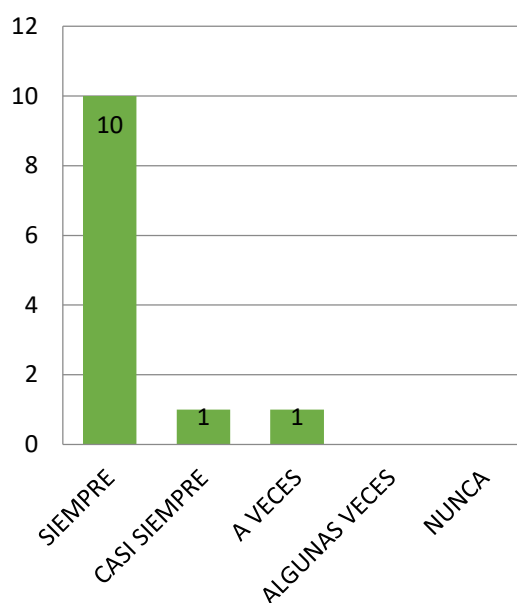
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



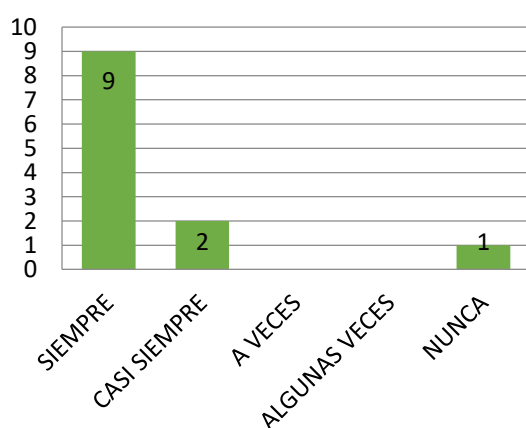
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



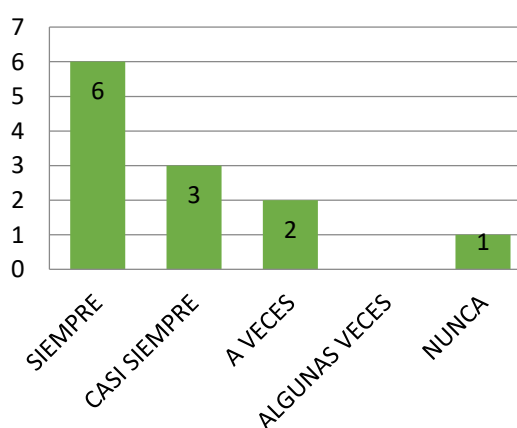
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



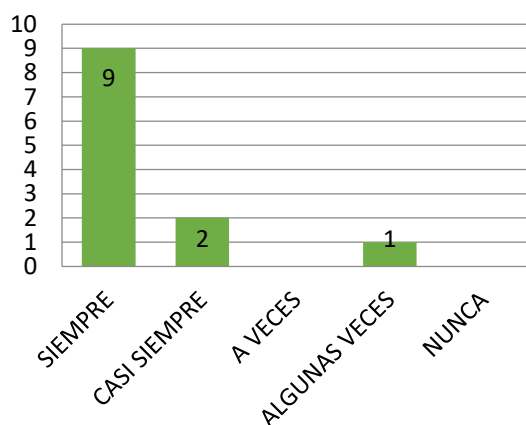
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



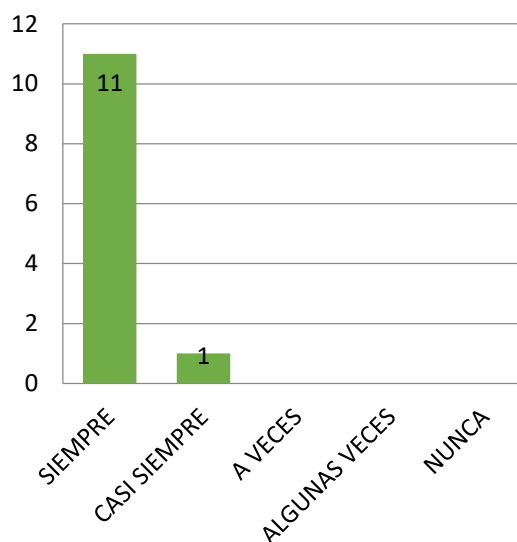
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



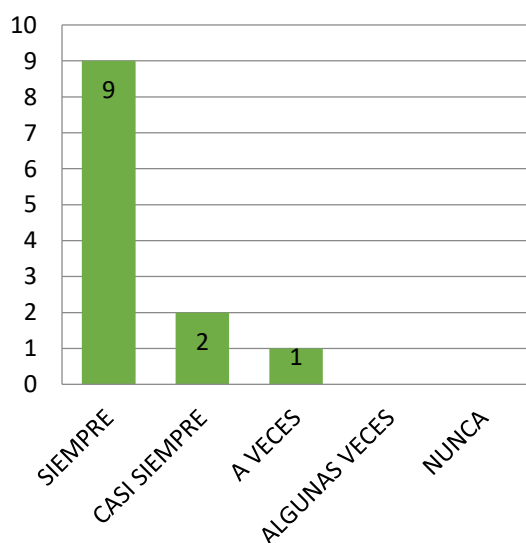
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



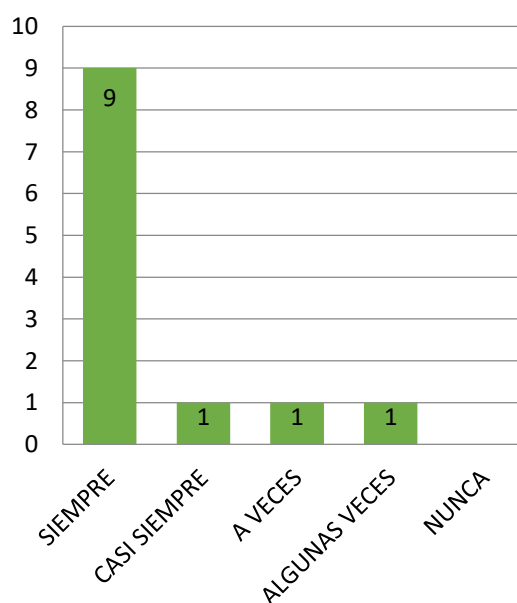
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



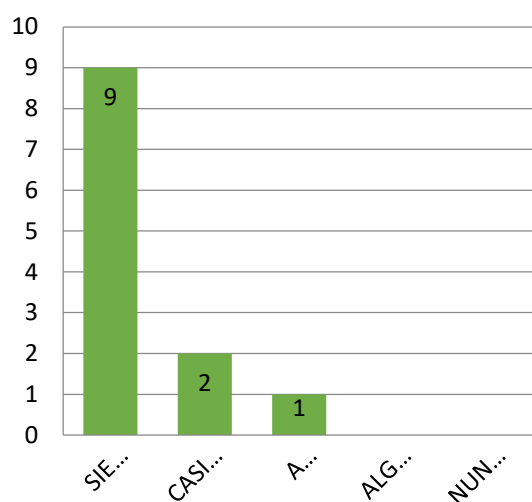
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



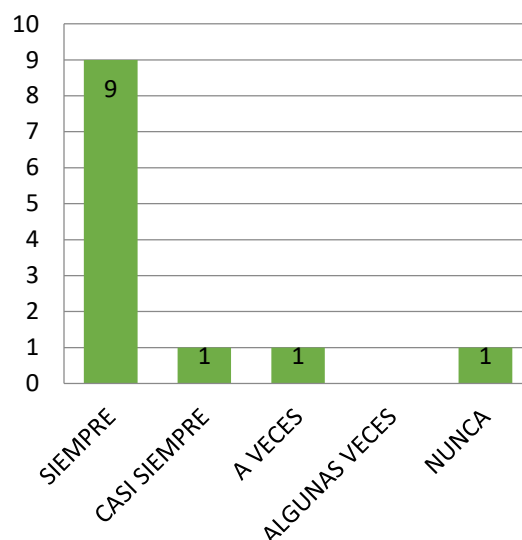
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



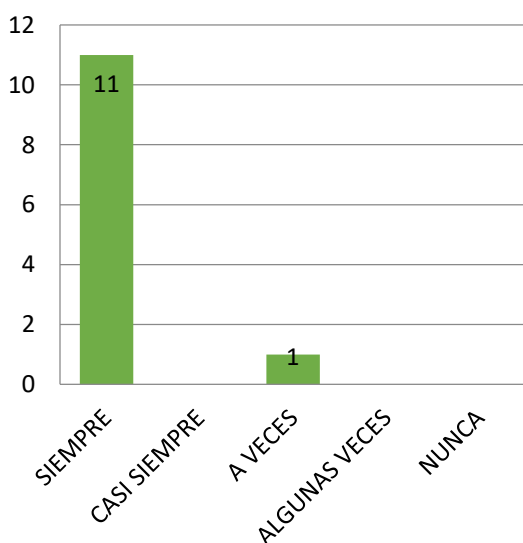
17. Asiste puntualmente a sus clases



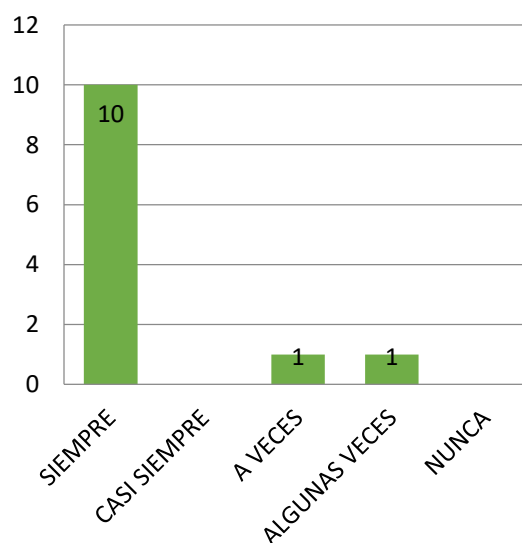
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



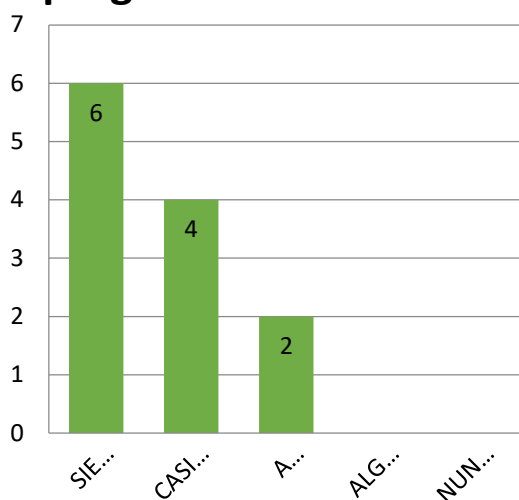
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



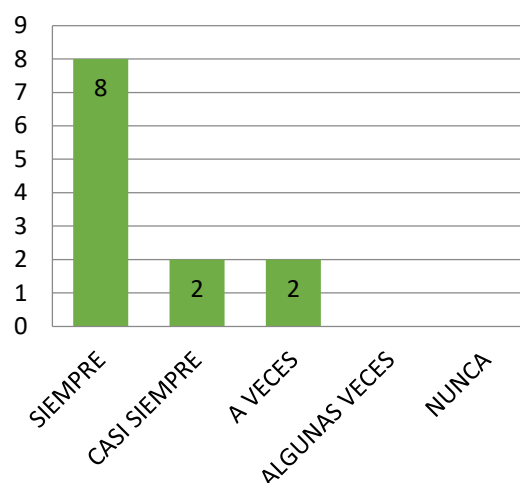
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



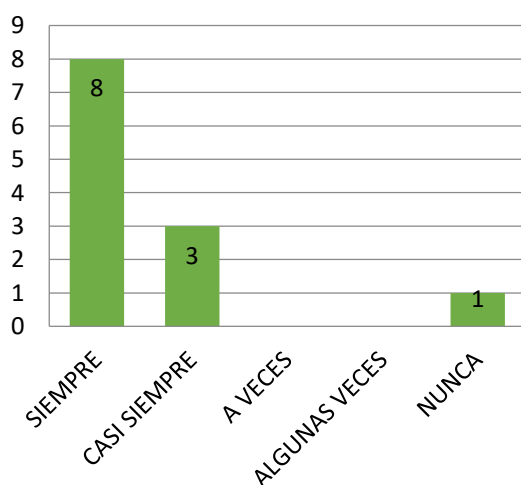
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



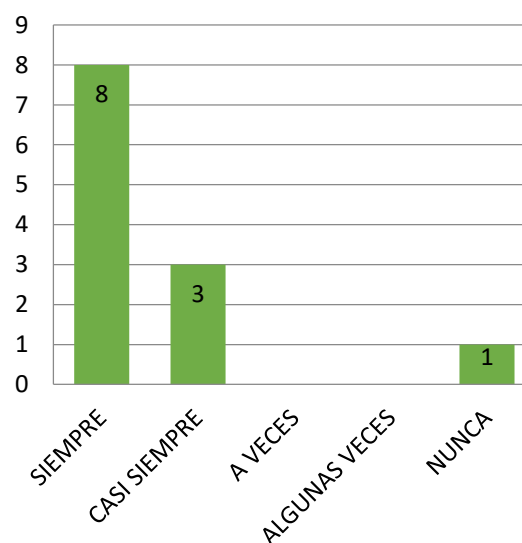
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo

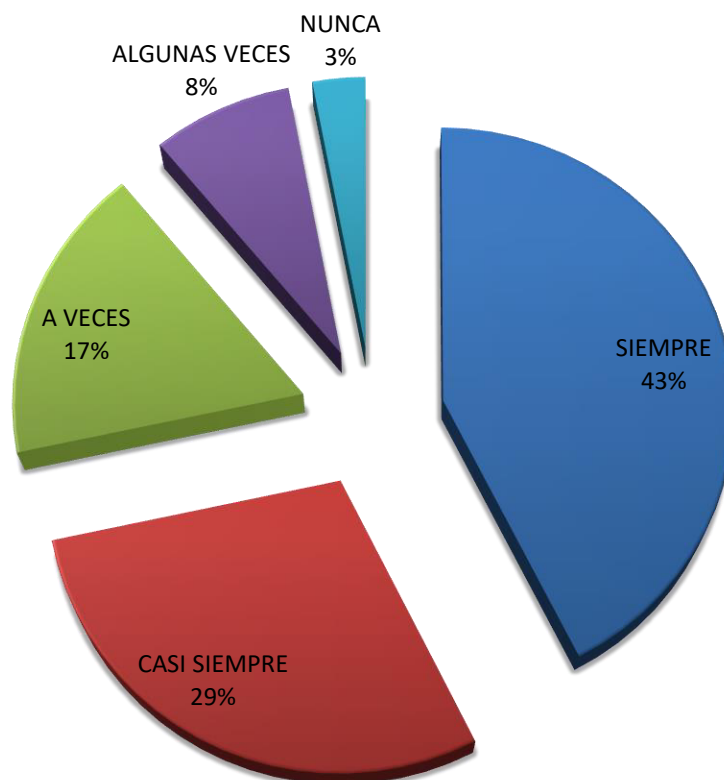


23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



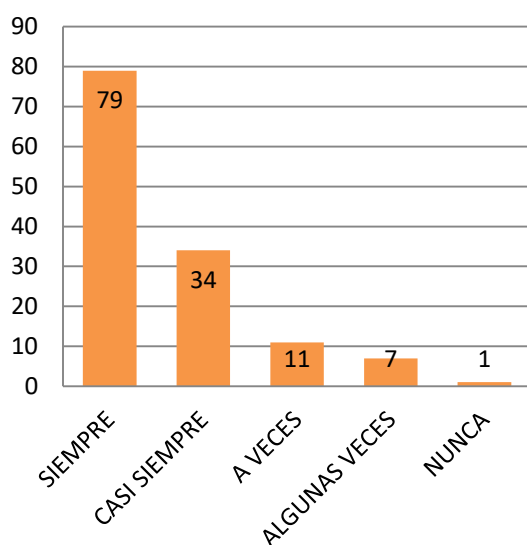
24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación



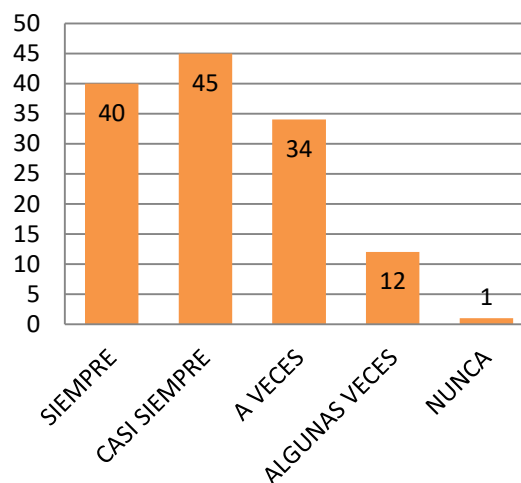
CONCENTRADO GENERAL**EVALUACION GENERAL DEL TOTAL DE
DOCENTES POR CRITERIO**

Gráfica No.12

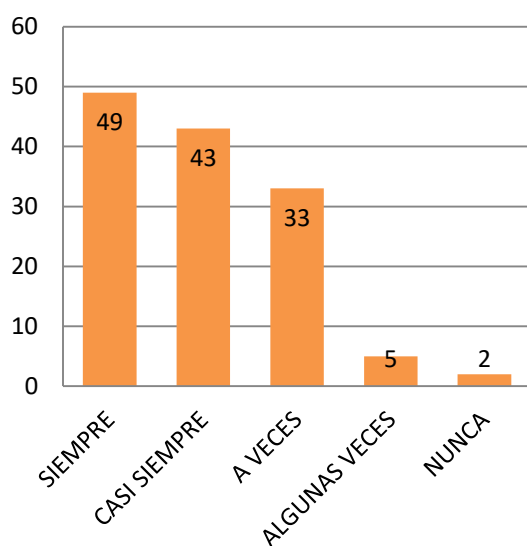
1. Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje



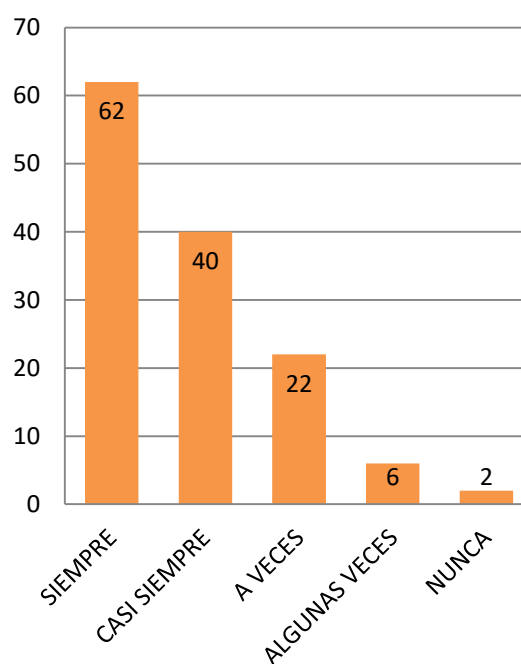
2. Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa



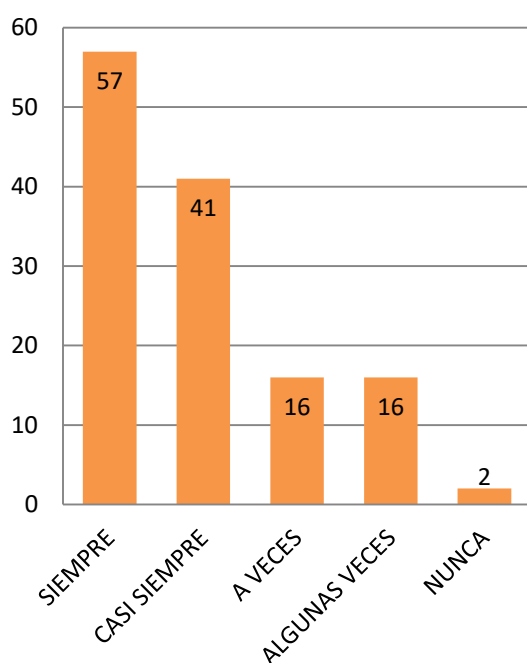
3. Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo



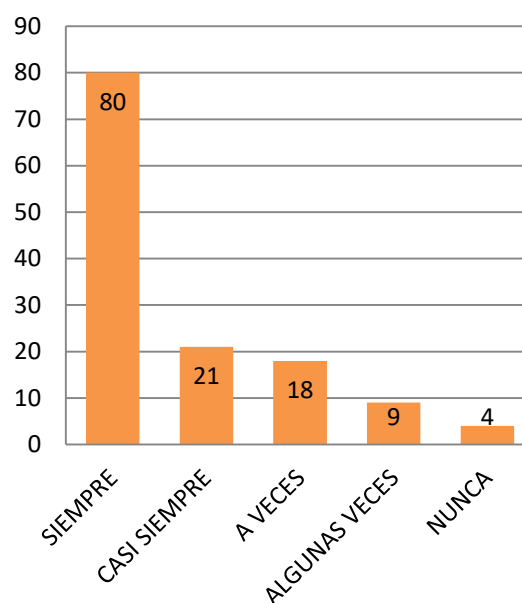
4. Presenta los temas con claridad



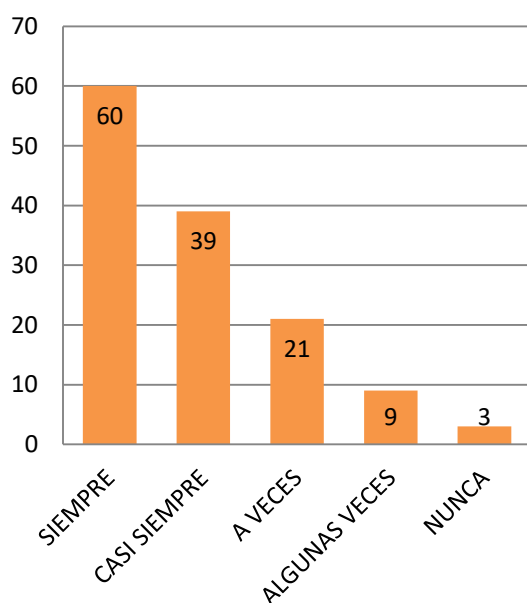
5. Comunica los objetivos de la clase



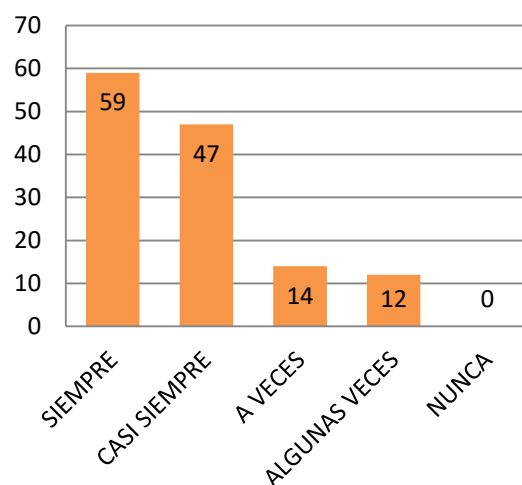
6. Responde a las dudas de los estudiantes



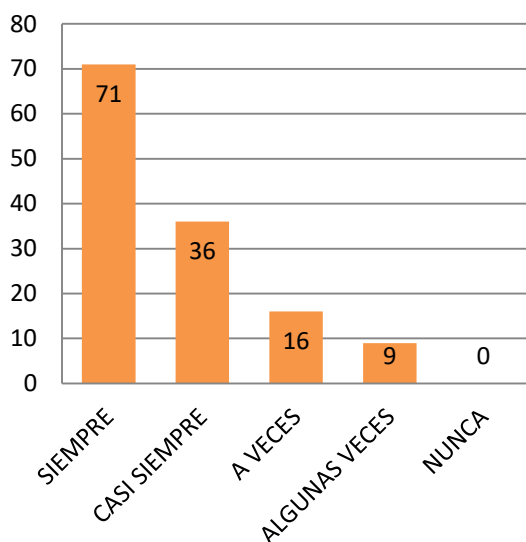
7. Explica los criterios de evaluación de cada clase



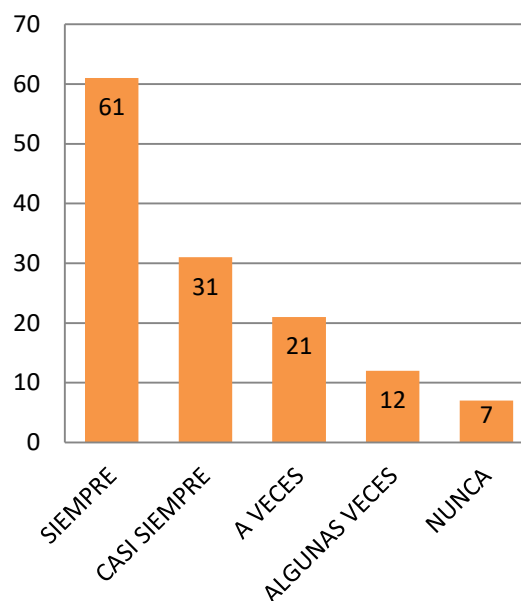
8. Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje



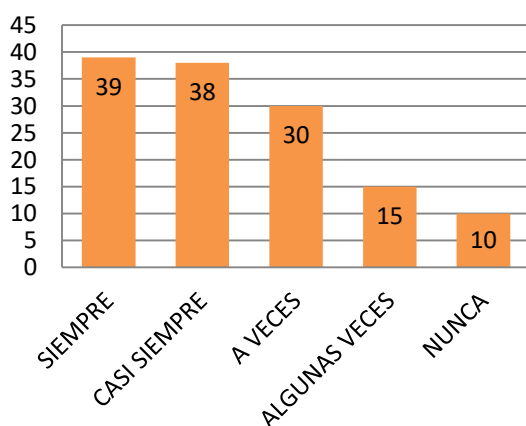
9. Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte



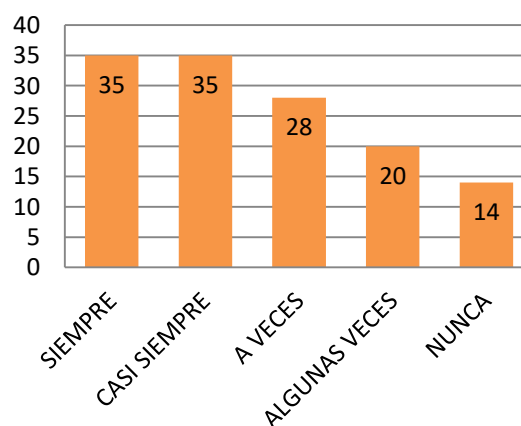
10. Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase



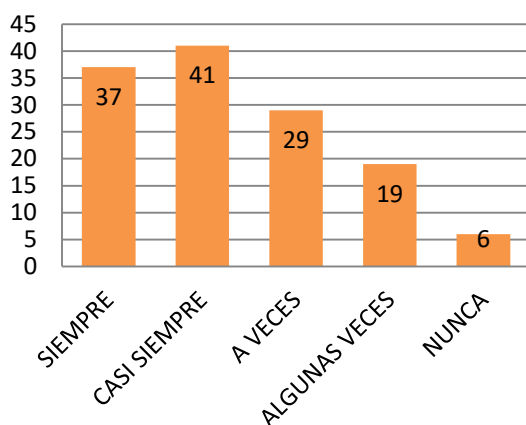
11. Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana



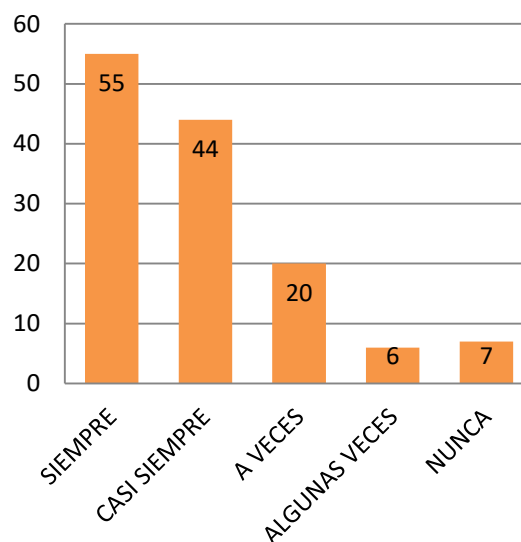
12. Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.



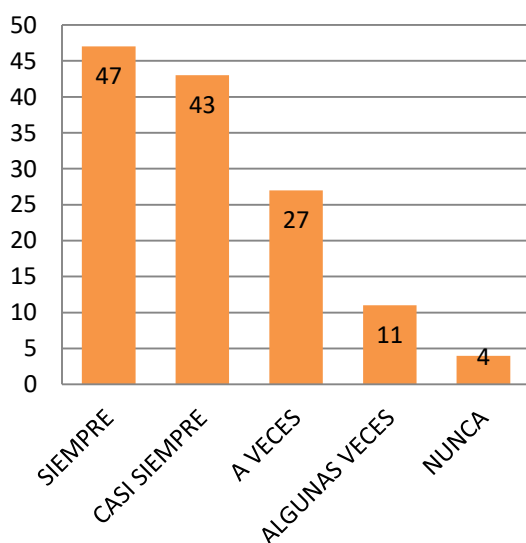
13. Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas



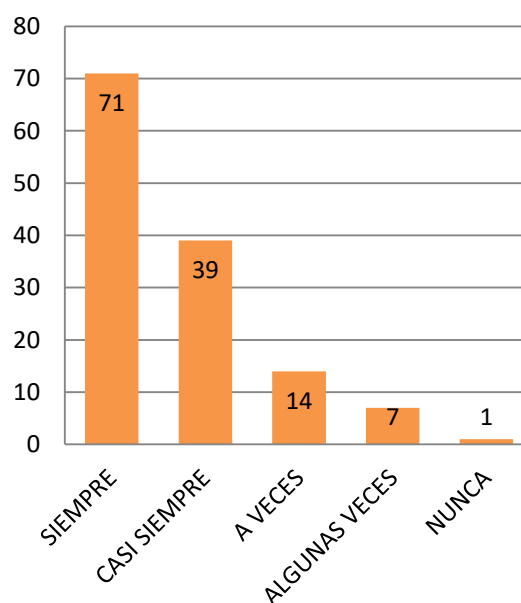
14. Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas



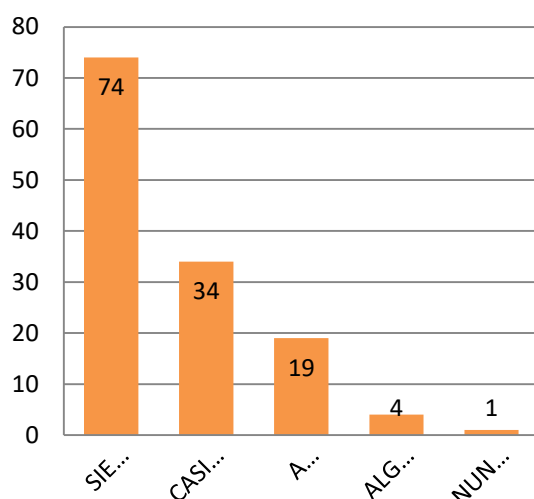
15. Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa



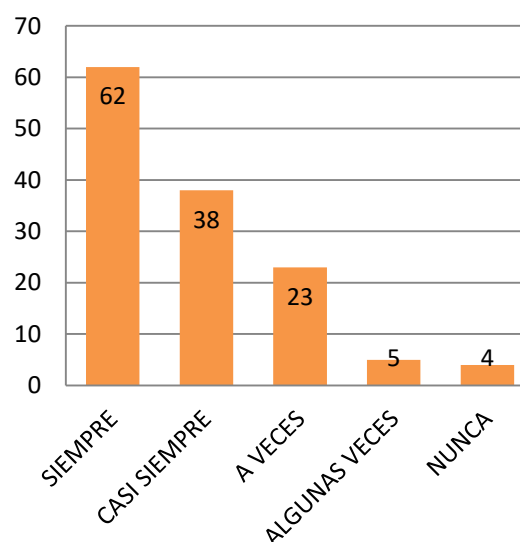
16. Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada



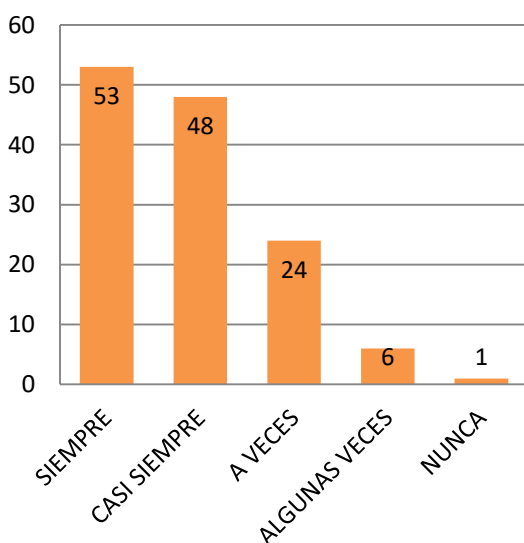
17. Asiste puntualmente a sus clases



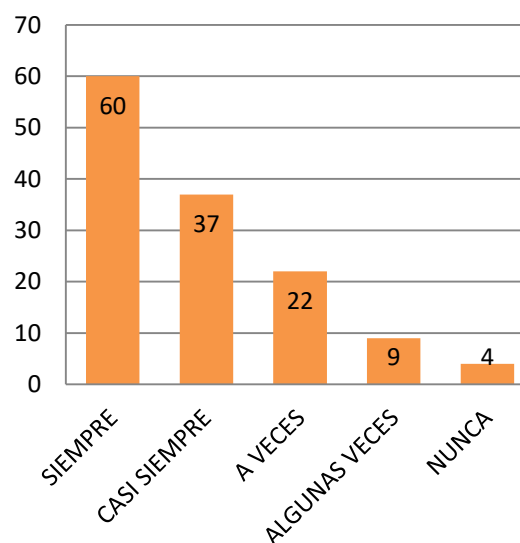
18. Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes



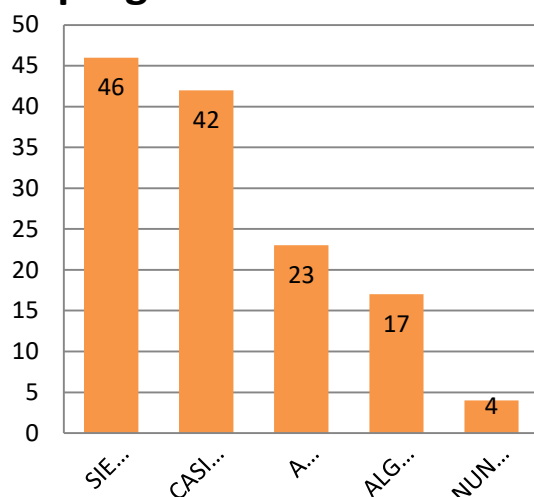
19. Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas



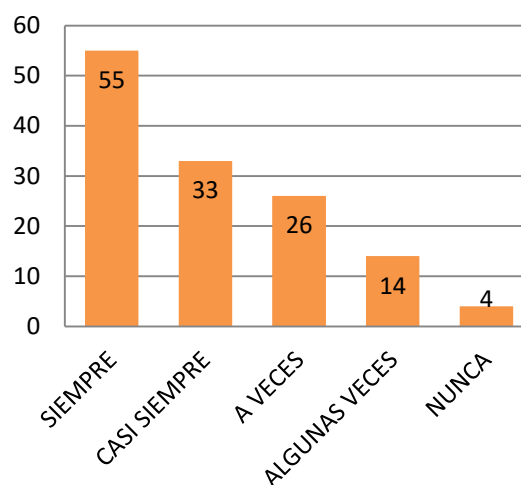
20. Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes



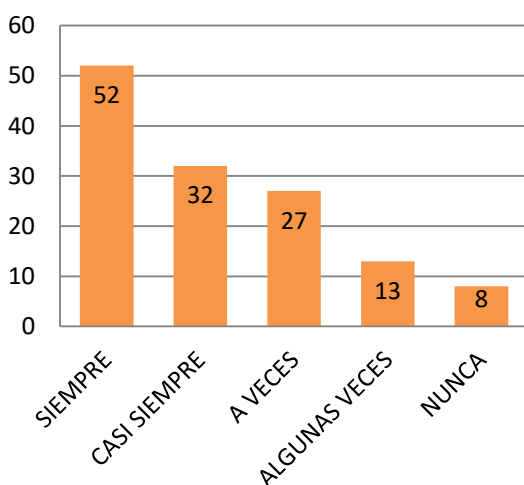
21. Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios



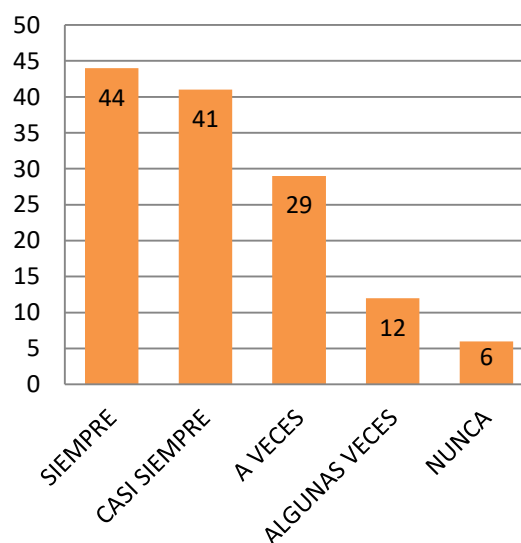
22. Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo



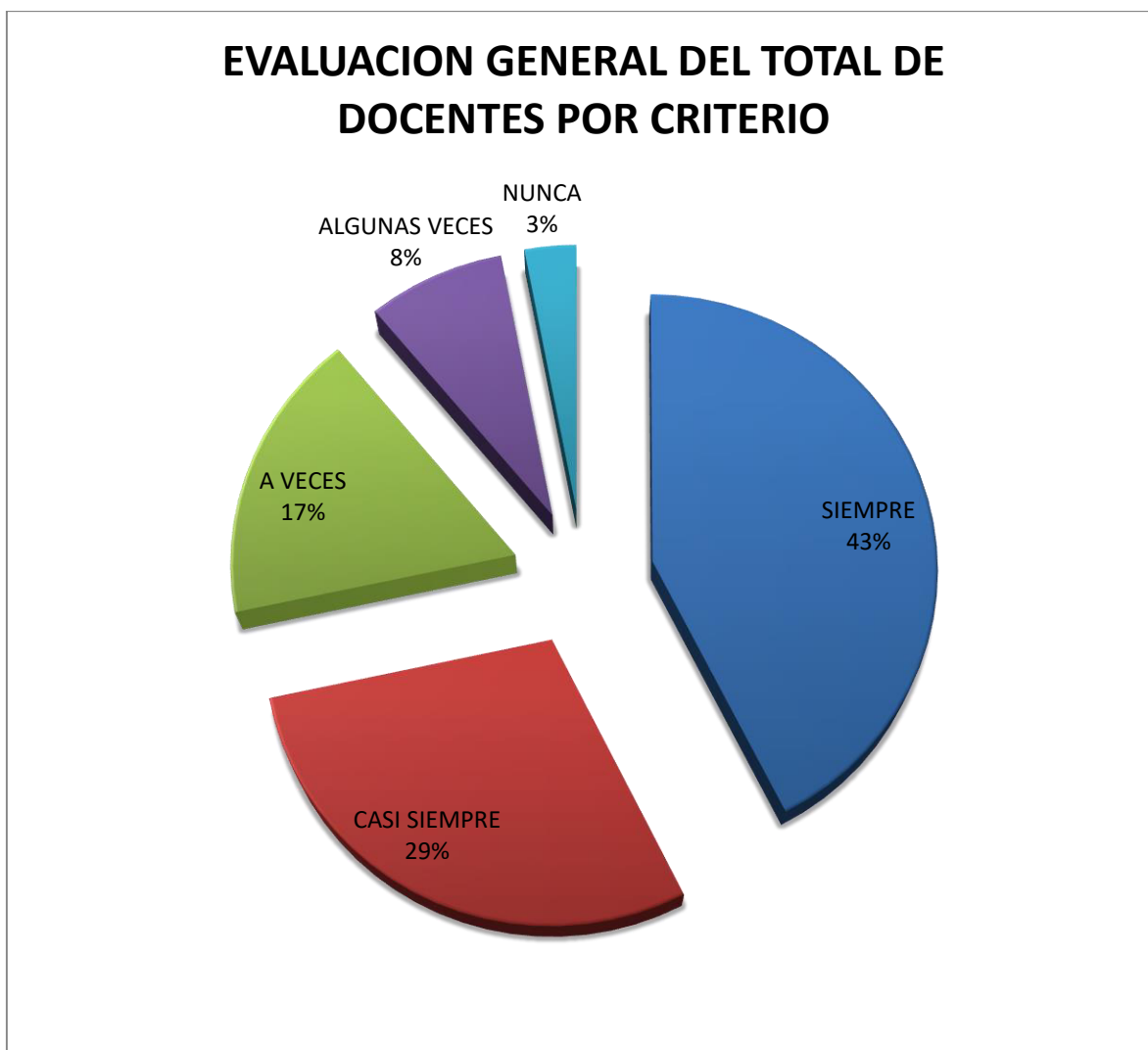
23. Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación



24. Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación



CONCENTRADO GENERAL DE RESULTADOS DE DOCENTES PARTICIPANTES



Gráfica No.13

Las gráficas anteriores, permiten visualizar la cantidad de nivel obtenido de acuerdo con la percepción que tienen los estudiantes referentes al trabajo realizado por los docentes dentro del salón de clases.

La gráfica del concentrado general de los docentes participantes permite identificar la totalidad de las encuestas efectuadas por los docentes, tiene como resultado que: se cumple el 43% del nivel Siempre, 29% Casi Siempre, 17% A veces, 8% Algunas Veces y 3% Nunca. Cabe destacar, que permite visualizar el grado de satisfacción de los estudiantes respecto al trabajo docente.

Realizando un análisis de los resultados obtenidos de las encuestas a los docentes de nuevo ingreso, se puede identificar que los niveles más bajos en los criterios evaluados son los que hacen referencia a:

- Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa
- Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana
- Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.
- Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas
- Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación

Mientras tanto, los criterios con mayor nivel evaluado se destacan los siguientes:

- Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada
- Presenta los temas con claridad
- Responde a las dudas de los estudiantes
- Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte
- Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada
- Asiste puntualmente a sus clases

Por consiguiente, se puede percibir que los docentes de nuevo ingreso carecen de conocimientos y habilidades en cuestión de la selección, ejecución y empleo de diversas estrategias de enseñanza aprendizaje, recursos didácticos creativos e innovadores, el empleo de actividades que promuevan y generen ambientes de aprendizaje adecuados para el desarrollo de competencias colaborativas y cooperativas. Es por ello, que surge la necesidad de brindar, por parte de la institución, la formación y capacitación adecuada para que todo docente de nuevo ingreso adquiera con las herramientas básicas necesarias para promover, facilitar y guiar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

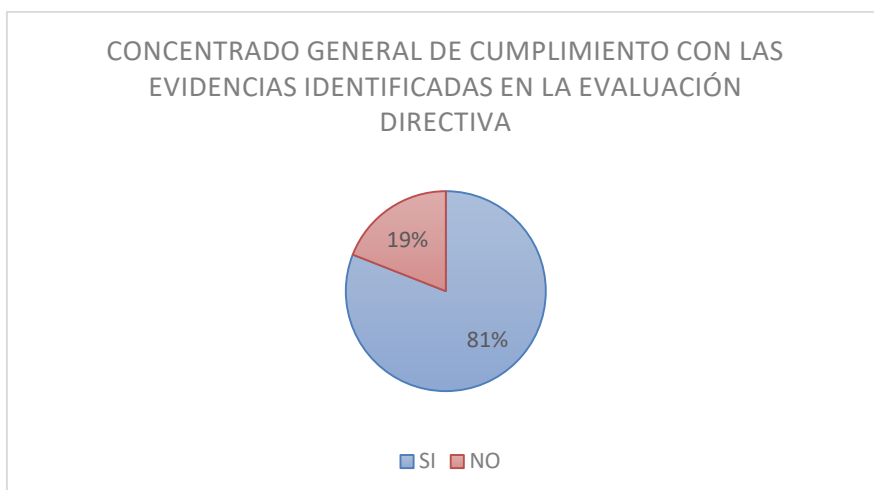
Posteriormente, se implementó el curso de capacitación a los docentes de nuevo ingreso en donde se visualizaron diversos temas como: lineamientos de la Reforma Integral

de la Educación y el Sistema Nacional de Bachillerato, enfoque educativo de enseñanza tradicional y por competencias, estrategias didácticas, estrategias de enseñanza y aprendizaje y metodologías de evaluación.

Para evaluar la satisfacción de los resultados del curso de capacitación, se implemento una Encuesta de Satisfacción de curso de capacitación, en el cual se obtuvo el 98.54% de satisfacción total, mismo que se encuentra dividido en cuatro áreas a evaluar como: instructor, contenido, sede y aplicabilidad, arrojando los resultados de la siguiente manera:

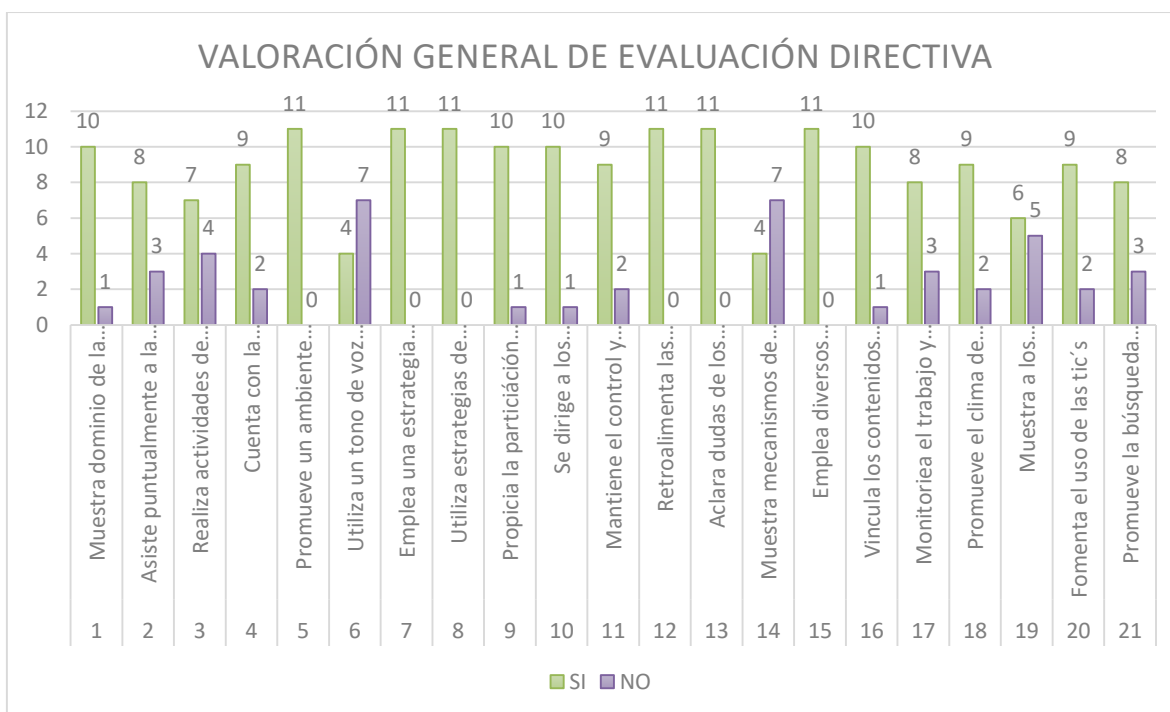
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CURSO DE CAPACITACIÓN	
ASPECTO EVALUADO	PORCENTAJE OBTENIDO
INSTRUCTOR	25.00%
CONTENIDO	23.54%
SEDE	25.00%
APLICABILIDAD	25.00%
TOTAL	98.54%

Tabla No.03



Gráfica No.14

Lo anterior, se realiza después de un análisis efectuado respecto a la cantidad de respuestas aprobatorias y no aprobatorias para todos los criterios de desempeño establecidos en el instrumento de evaluación. Para describir lo anterior, se presenta en la siguiente gráfica, la cantidad de docentes con las respuestas a los criterios “si” y “no” obtenidas de manera general:



Gráfica No.15

Es indispensable mencionar que, de acuerdo a los resultados obtenidos en la Lista de Evaluación Directiva, se puede percatar que los docentes de nuevo ingreso integraron diversos aspectos para mejorar su proceso de enseñanza tales como:

- Muestra dominio de la unidad de aprendizaje
- Promueve un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes
- Emplea una estrategia didáctica que favorece el aprendizaje de los estudiantes
- Utiliza estrategias de enseñanza durante el desarrollo de la clase
- Propicia la participación activa de los estudiantes ya sea de manera grupal o individual
- Se dirige a los estudiantes con respeto
- Retroalimenta las aportaciones y participaciones de los estudiantes
- Aclara dudas de los estudiantes respecto al tema tratado
- Emplea diversos recursos didácticos durante la clase
- Vincula los contenidos temáticos de la unidad de aprendizaje con la vida cotidiana en aspectos personales, laborales y/o profesionales

Sin embargo, dentro de los criterios de desempeño en donde, de manera general, aún no se cuenta con evidencias claras y específicas son en los rubros de:

- Realiza actividades de apertura de la clase donde contextualiza el tema
- Utiliza un tono de voz adecuado
- Muestra mecanismos de evaluación por competencias: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa
- Muestra a los estudiantes los criterios a evaluar durante el desarrollo de la clase y de las actividades de aprendizaje

Lo anterior, brinda las áreas de oportunidad y áreas de fortaleza con la que cuentan los docentes de nuevo ingreso evaluados, mismo que necesita ser atendido para implementar una acción de mejora continua.

Capítulo 5

Discusión

Por medio del proyecto de investigación, se logró identificar las áreas de oportunidad y de fortaleza con las que el personal docente de nuevo ingreso de una institución de nivel medio superior de formación técnica del estado de Nuevo León, así como también, se logró identificar el grado de percepción del desempeño docente por parte de los estudiantes, comité directivo y el propio docente evaluado.

De acuerdo a la metodología implementada, se efectuó una entrevista inicial al docente que permitiera visualizar el grado de dominio de conocimiento respecto a competencias docentes, posterior a ello, se aplicó una autoevaluación docente y se obtuvo una mínima variabilidad de resultados, mismos que ya han sido presentados en el capítulo anterior.

Adicionalmente, se efectuó una encuesta de satisfacción estudiantil para conocer el nivel de dominio pedagógico y académico que tienen los estudiantes sobre los docentes evaluados. Después de obtener y analizar los resultados, se efectuó un curso de capacitación en donde se atendieran los aspectos pedagógicos necesarios para dotar a los docentes de herramientas mínimas necesarias para efectuar un proceso de enseñanza – aprendizaje de manera óptima. Para finalizar, se aplicó una evaluación directiva para constatar el impacto que tuvo el curso de capacitación en los docentes, mismo que nos permitió identificar que existían diversas áreas de mejora en los docentes en las áreas de :

- Realiza actividades de apertura de la clase donde contextualiza el tema
- Utiliza un tono de voz adecuado
- Muestra mecanismos de evaluación por competencias: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa
- Muestra a los estudiantes los criterios a evaluar durante el desarrollo de la clase y de las actividades de aprendizaje

Por lo anterior, es necesario que la institución educativa atienda las necesidades de capacitación presentadas en las evaluaciones de los docentes, para asegurar y verificar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se logre con calidad, efectividad y eficiencia.

5.1 Recomendaciones y Conclusiones

Para todos los sistemas educativos, de cualquier país, es indispensable reflexionar acerca de la importancia que tiene la promoción de la formación, capacitación y actualización del personal docente para el desarrollo de una educación de calidad, integral, equitativa y permanente, que facilite el aprendizaje autónomo, significativo, crítico e integral.

Ruth Maldonado (2010) menciona la importancia que tiene la formación docente en México en donde considera diversos retos que aún no han sido atendidos dentro de la educación básica del país. En México, la formación docente se concibe como un proceso de aprendizaje permanente. Hace referencia a la importancia que tiene el tomar en cuenta las necesidades escolares y las competencias que se especifican para promover el trabajo escolar y la formación docente.

Según Vaillant (2013), en la última década se han incrementado las investigaciones que hacen referencia a estudios acerca de la formación docente y del impacto que tiene el desempeño docente en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. En América Latina, la profesión docente es un tema delicado debido a que existen una diversidad de factores que se involucran dentro de la formación del profesorado y que, se ven reflejados en resultados no tan positivos en diferentes instrumentos de evaluación como: la cobertura de programas y planes de estudio, las pruebas nacionales e internacionales, etc. por lo que la preocupación acerca de los desafíos relacionados a la formación de los maestros ha ido en aumento. Por lo tanto, organizaciones como la UNESCO, la OCDE y OEI han impulsado diversos estudios, investigaciones, reuniones y publicaciones acerca de la formación indiciar en América Latina.

Se mencionan algunos desafíos como:

- Atraer a estudiantes con mejores condiciones
- Elevar la calidad del profesorado
- Fortalecer la formación continua de los docentes
- Promover el desarrollo profesional a docente
- Garantizar las remuneraciones adecuadas y condiciones óptimas para la labor docente
- Establecer sistemas de evaluación de desempeño

Es indispensable recordar que la función del docente es diseñar y crear estrategias que promueva el aprendizaje significativo del estudiante de manera que regule y evalúe la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes. En lo personal, creo que es de vital importancia el promover el uso de estrategias de aprendizaje y hábitos de estudios, lo anterior, a la formación y actualización constante en cuestión pedagógica y profesional, sea en cualquier nivel de educación.

Por lo anterior, el sistema educativo actual debe ofrecer diversas opciones y oportunidades para el desarrollo integral de los jóvenes, no solamente contenidos académicos, si no también proporcionen el desarrollo de habilidades y aptitudes de los jóvenes inculcando en todo momento, los valores y actitudes positivas. El ofertar diversas opciones educativas permite abrir el panorama de oportunidades de socialización que favorecen la identificación propia de su identidad disminuyendo el riesgo y la tensión de la exclusión educativa y laboral.

Lo anterior manifiesta que, toda persona que imparta educación debe conocer e identificar las competencias docentes adecuadas para poder implementarlas dentro de nuestro salón de clases, mismas que nos facilitan la labor y nos permite obtener resultados satisfactorios al poder aportar, ayudar y guiar el conocimiento de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, ya que, el docente es una pieza clave para la formación de los estudiantes, es por ello que debe contar con diversas competencias que le permitan mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje que cubran aspectos éticos, académicos, profesionales y sociales, mismas que se pueden detectar por medio de diversos mecanismos de detección de necesidades, análisis FODA, etc. para lograr una atención y respuesta inmediata ante tales necesidad, de manera que se promueva la formación y capacitación docentes en las áreas necesarias.

Tal es el impacto que tiene la detección necesidades laborales, en este caso, de personal académico de una institución de nivel medio superior de formación técnica, ya que contribuye a la reducción de indicadores de rotación de personal, aumento de satisfacción de servicio al cliente, mejora en los resultados de aprovechamiento académico, aumento en los resultados aprobatorios en exámenes estandarizados como PISA o bien, Planea, y sobre todo, el logro de los objetivos de cada institución, mismo que facilite la contribución en el alcance de la misión, visión y políticas de calidad de cada institución u organización.

Referencias

- Araiza, J. A. (2004). *Dirección y Administración Integrada de Personas*.
- Ayala, A. (2013). PRESENTACIÓN: RETOS Y DESAFÍOS DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN EL SIGLO XXI. UNA VISIÓN COMPARADA. *Revista Española de Educación Comparada*, 9-17.
- Barriga Arceo, F. D. (2002). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cardona, A. M. (2003). *Diseños Cuasiexperimentales*. Antioquia: Facultad Nacional de Salud Pública. Unverisidad de Antioquia.
- Cerda, D. D. (s.f.). Evaluación integral de competencias en ambientes virtuales de aprendizaje. Una aproximación a la evaluación del Aprendizaje en UDGVirtual. *Evaluación integral de competencias en ambientes virtuales de aprendizaje. Una aproximación a la evaluación del Aprendizaje en UDGVirtual*, 56-89.
- Chan Nuñez, M. E., & Tiburcio Silber, A. (2000). *Guía para la elaboración de materiales educativos orientados al aprendizaje autogestivo*. Guadalajara: Innova.
- Chan, M. E. (2004). *Tendencias en el diseño educativo para entornos de aprendizaje digitales*. Obtenido de http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/nov_art68.pdf
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*.
- De León Cerda, D. D. (2010). *Evaluación Integral de competencias en ambientes virtuales de aprendizaje. Una aproximación a la evaluación del aprendizaje en UDGVirtual*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Dessler, G. (1991). *Administración del Personal*.
- Díaz Barriga Arceo, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGrawHill Interamericana.
- Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, B. y. (Febrero de 2012). Ministerio De Educación Nacional. Bogotá, Colombia. Obtenido de Ministerio De Educación Nacional .
- E., M. R. (28 de Septiembre de 2007). *Universidad Tecnológica de Chile. Instituto Profesional Centro de Formación Técnica*. Obtenido de INACAP: http://ciea.ch/documents/s07_chile_ref_ruiz.pdf
- Federación, D. O. (2008). *Acuerdo 444*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Federación, D. O. (21 de Octubre de 2008). *Subsecretaría de Educación Media Superior. Acuerdo 445*. Obtenido de Subsecretaría de Educación Media Superior. Acuerdo 445: http://www.incorporadas.uson.mx/normatividad/ACUERDOS_SECRETARIALES/ACUERDO_445.pdf
- Federación, D. O. (21 de Octubre de 2008). *Subsecretaría de Educación Media Superior. Artículo 447*. Obtenido de Subsecretaría de Educación Media Superior. Artículo 447: http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/11435/1/images/5_4_acuerdo_447_competencias_docentes_ems.pdf
- Federación, D. O. (26 de SEPTIEMBRE de 2008). *SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442*. Obtenido de SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Acuerdo 442: http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerdo_numero_442_establece_SNB.pdf
- Federación, D. O. (17 de Diciembre de 2009). *Subsecretaría de Educación Media Superior. Artículo 8*. Obtenido de Subsecretaría de Educación Media Superior. Artículo 8: <http://www.csems.uady.mx/media/riems/Acuerdo%208.pdf>
- G., R. Y. (2011). LA TÉCNICA DE INCIDENTES CRÍTICOS: UNA HERRAMIENTA CLÁSICA Y VIGENTE EN ENFERMERÍA. *CIENCIA Y ENFERMERÍA*.
- García, L. S. (2008). *MODELO SISTÉMICO BASADO EN COMPETENCIAS PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS*. Morelia: Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán. Obtenido de MODELO SISTÉMICO BASADO EN COMPETENCIAS PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS.
- Gonzalez, A. M., Rodriguez, I. V., Mendoza, L. P., & Arreola, L. A. (2010). *Orientación Educativa del Sistema de Educación Media Superior*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

- Instituto de Fomento, E. y. (2012).
MANUAL SOBRE CÓMO AFRONTAR UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS. CADIZ 2012 CAPITAL HUMANO DE LA CULTURA.
- Lara Cortez, B. N., Oviedo Gamez, J., Roque Segovia, M. d., & Medina Pedraza, N. (2015). *Comprensión y expresión lingüística avanzada*. México: Pearson.
- López, A. (2008). Retos metodológicos de la educación comparada en la sociedad global. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1-8.
- Maldonado, R. M. (2010). Un debate actual sobre la formación inicial de docentes en México. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 149-157.
- Martínez Rico, I. M. (15 de Febrero de 2016). *Necesidades de Capacitación y Formación Docente*. México: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/97.pdf>
- Marzano, R. J. (2004). *Dimensions of Learning Teacher's Manual*. Association for Supervision and Curriculum Development. España.
- MUÑOZ, D. G. (2009). *Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la producción oral en la Licenciatura en Lenguas Modernas de la Pontificia Universidad Javeriana*. BOGOTÁ, D.C.: PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
- Palmero, M. (2004). *La teoría del aprendizaje significativo*. España.
- Palmero, M. L. (2004). *LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. Obtenido de LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO: <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf>
- Palmero, M. L. (2004). *LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. España. Obtenido de LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.
- Peña García, A. M. (s.f.). *Conoce y PRACTICA la Entrevista de Incidentes Críticos (BEI)*. Barcelona: Barcelonactiva. Obtenido de Conoce y PRACTICA la Entrevista de Incidentes Críticos (BEI).
- Pimienta, J. H. (2012). *Estrategias de Enseñanza - Aprendizaje*. México: Pearson Educación.
- Rios, M. F. (1999). *Diccionario de Administración de Recursos Humanos*.
- Ruiz, G. (2011). El lugar de la comparación en la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 84-93.
- Secretaría de Educación Pública. (2008). *ACUERDO número 442*. México: DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.
- Secretaría de Educación Pública. (2008). *ACUERDO número 444*. México: DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.
- Vaillant, D. (2013). FORMACIÓN INICIAL DEL PROFESORADO EN AMÉRICA LATINA: DILEMAS CENTRALES Y PERSPECTIVAS. *Formación inicial del profesorado en América Latina: dilemas centrales y perspectivas*, 185-206.

ANEXO A: Competencias Docentes

Las competencias y sus principales atributos que han de definir el Perfil del Docente del SNB, son las que se establecen a continuación:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Atributos:

- Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.
- Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.
- Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
- Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
- Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.

Atributos:

- Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.
- Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.

4. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Atributos:

- Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.
 - Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.
 - Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.
 - Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.

Atributos:

- Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.
 - Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.
 - Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.
 - Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.
 - Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.

Atributos:

- Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.
- Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.

- Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.
- Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.

Atributos:

- Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.
- Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.
- Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.
- Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
- Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.
- Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.

7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Atributos:

- Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
- Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.
- Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.

- Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.
- Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
- Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
- Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
- Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.

8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Atributos:

- Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
- Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.
- Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.
- Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

ANEXO B: Entrevista Inicial al Desempeño Docente Docente

LISTA DE DESEMPEÑO
ENTREVISTA INICIAL A DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Complete la siguiente lista de desempeño de acuerdo al desempeño del docente de nuevo ingreso ante la ejecución de una clase prueba de 15 minutos previa al inicio de labores en el periodo académico activo.

#	Criterio de Desempeño	Nivel de Desempeño				
		Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
		04 puntos	03 puntos	02 puntos	01 punto	00 puntos
1	Dominio del Tema					
2	Planeación del Tema					
3	Seguridad al presentar el tema					
4	Propuesta de Estrategias de Enseñanza					
5	Ejecución del Tema					
6	Propuesta de actividades que fomente el trabajo colaborativo y cooperativo					
7	Propuesta de Estrategias de Aprendizaje					
8	Tiempo de Ejecución de la Clase					
9	Aplicación de Instrumentos de Evaluación					
10	Empleo de Retroalimentación para el cierre de la clase					
Total						

Niveles de Desempeño	Características
40 - 30 puntos: Competente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje y muestra claramente habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
29-20 puntos: Suficiente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje y presenta ciertas habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
19-10 puntos: Insuficiente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje pero carece de habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
09-00 puntos: Incompetente	No cuenta con el conocimiento pedagógico, habilidades y destrezas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje

ANEXO C: Encuesta de Satisfacción al Desempeño Docente

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL AL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Marca con una "X" en la siguiente lista de desempeño el nivel de desempeño que tu consideres que cuente el docente de acuerdo a su labor dentro del salón de clases

Nombre del Docente

Evalúado:

#	Criterio de Desempeño	Nivel de Desempeño				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Raras Veces	Nunca
1	Cuenta con la formación teórica-práctica de la unidad de aprendizaje					
2	Fomenta y promueve espacios de participación autónoma y colaborativa					
3	Fomenta el desarrollo del pensamiento crítico constructivo					
4	Presenta los temas con claridad					
5	Comunica los objetivos de la clase					
6	Responde a las dudas de los estudiantes					
7	Explica los criterios de evaluación de cada clase					
8	Realiza la planeación del proceso de enseñanza – aprendizaje					
9	Presenta dominio de la unidad de aprendizaje que imparte					
10	Atiende dudas de los estudiantes fuera de clase					
11	Vincula el contenido temático de la unidad de aprendizaje con situaciones de la vida cotidiana					
12	Utiliza diversos recursos didácticos como: revistas, laboratorios, mapas, libros de texto, videos, etc.					
13	Aplica diversas estrategias de enseñanza dinámicas y activas para la explicación de los temas					
14	Aplica técnicas y herramientas de evaluación claras y específicas					
15	Genera ambientes de aprendizaje de respeto y participación activa					
16	Cumple con el plan de la unidad de aprendizaje asignada					
17	Asiste puntualmente a sus clases					
18	Responde y retroalimenta las participaciones de los estudiantes					
19	Planea y aplica estrategias de aprendizaje activas y efectivas					
20	Emplea una metodología que facilita el aprendizaje de los estudiantes					
21	Proporciona fuentes de referencia y consulta externa a la empleada en el programa de estudios					
22	Favorece la interacción entre compañeros individualmente y en equipo					
23	Utiliza herramientas de tecnologías de la información y la comunicación					
24	Promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación					
Total						

ANEXO D: Autoevaluación al Desempeño Docente. Lista de Desempeño

Lista de Desempeño Docente
Autoevaluación Docente

Instrucciones: 1. Con la finalidad de identificar en que medida me identifico con la institución educativa donde labora y el desempeño que usted considera con su práctica docente, marque con una "X" la columna que mejor se adapte a su respuesta.

Nombre del Docente: _____

Fecha de la

Autoevaluación: _____

#	Criterio de Desempeño	Nivel de Desempeño				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Raras Veces	Nunca
1	Se me facilita identificar las características propias de mis estudiantes					
2	Aplico diferentes test para identificar los estilos de aprendizajes de mis estudiantes					
3	Aplico estrategias de enseñanza pertinentes para cada grupo					
4	Fomento la participación de trabajo colaborativo y cooperativo de los estudiantes mediante actividades grupales					
5	Promuevo el empleo de estrategias de aprendizaje de acuerdo a las características de cada grupo					
6	Participo en procesos de actualización y capacitación de la institución educativa donde laboro					
7	Participo en diseño, elaboración y ejecución de actividades extracurriculares que apoyan el aprendizaje integral de los estudiantes					
8	Realizo mi práctica docente con un enfoque por competencias					
9	Planifico y empleo diferentes metodologías de evaluación					
10	Utilizo diferentes apoyos de recursos didácticos para mejorar mi labora docente					
Total						

Niveles de Desempeño	Características
40 - 30 puntos: Competente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje y muestra claramente habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
29-20 puntos: Suficiente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje y presenta ciertas habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
19-10 puntos: Insuficiente	Cuenta con conocimiento teórico de su unidad de aprendizaje pero carece de habilidades y destrezas pedagógicas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje
09-00 puntos: Incompetente	No cuenta con el conocimiento pedagógico, habilidades y destrezas para efectuar procesos de enseñanza - aprendizaje

ANEXO E: Encuesta de Satisfacción de Curso de Capacitación

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CURSO DE CAPACITACIÓN

Nombre del curso:	Fecha:
Instrucciones: Marque con una "X" su opinión respecto al desarrollo y ejecución del curso de capacitación al cual usted fue convocado. el cuadro que exprese su opinión.	

I. INSTRUCTOR:					
#	Criterio de Desempeño:	Sobresaliente	Bueno	Regular	Insuficiente
1	Puntualidad en las sesiones	12			
2	Presentación - Imagen	12			
3	Presentación de objetivos del curso y su contenido	12			
4	Exposición adecuada y clara	12			
5	Dominio del tema	12			
6	Expresión oral	12			
7	Relaciona contenido del curso con casos reales	12			
8	Fomenta la participación	2	10		
9	Manejo del Grupo	12			
10	Presentación de conclusiones	10	2		

II. CONTENIDO:					
#	Criterio de Desempeño:	Sobresaliente	Bueno	Regular	Insuficiente
1	Objetivos Claros	10	2		
2	Temas útiles para su labor	12			
3	Información suficiente	8	3	1	
4	Prácticas y/o ejercicios	7	5		
5	Material de apoyo	8	2	2	
6	Me proporciono elementos para realizar un trabajo de manera más productiva	12			
7	Secuencia y estructura de los temas	12			
8	Diseño del manual del participante	5	5	2	
9	Manual útil y práctico para la consulta	5	5	2	
10	Temas con duración conveniente	4	6	2	

III. SEDE:					
#	Criterio de Desempeño:	Sobresaliente	Bueno	Regular	Insuficiente
1	Instalaciones y equipamiento apropiado	12			
2	Servicio de cafetería	12			
3	Tamaño del grupo (adecuado, exacto)	12			
4	Atención del personal	12			
5	Se cuenta con los servicios necesarios	12			

IV. APLICABILIDAD:					
#	Criterio de Desempeño:	Sobresaliente	Bueno	Regular	Insuficiente
1	Adquirí competencias que puedo aplicar en mi vida profesional	12			
2	Las competencias adquiridas se relacionan con mis actividades cotidianas	12			
3	La capacitación contribuirá a mejorar el clima laboral	12			
4	La capacitación ayuda para mejorar mi trabajo	12			
5	La capacitación despertó mi interés para conocer y comprometerme más con mi trabajo	12			
6					

COMENTARIOS ADICIONALES
1. ¿En qué tema(s) considera que se debe fortalecer la capacitación para el mejor cumplimiento de sus funciones y actividades?
Aspectos de la Riems, Evaluación y Certificaciones Docentes

2. ¿Existe disposición para participar en otro(s) curso(s) o programa de capacitación?	SI x No
¿Por qué? Porque promueven la mejora continua, la educación de calidad, porque nos hace crecer personal, laboral, y profesionalmente.	

ANEXO F: Evaluación Directiva al Desempeño Docente

EVALUACIÓN DIRECTIVA AL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Marque con una "X" de acuerdo al desempeño del docente a evaluar durante la ejecución de una sesión de clase en el aula.

Nombre del
Docente
Evaluado: _____

Fecha de la
Evaluación: _____

#	Criterios a Evaluar	Escala de Evaluación	
		Si	No
1	Muestra dominio de la unidad de aprendizaje		
2	Asiste puntualmente a la clase		
3	Realiza actividades de apertura de la clase donde contextualiza el tema		
4	Cuenta con la documentación pedagógica: secuencia didáctica, plan de evaluación, listas de asistencia y registro de evaluaciones actualizado		
5	Promueve un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes		
6	Utiliza un tono de voz adecuado		
7	Emplea una estrategia didáctica que favorece el aprendizaje de los estudiantes		
8	Utiliza estrategias de enseñanza durante el desarrollo de la clase		
9	Propicia la participación activa de los estudiantes ya sea de manera grupal o individual		
10	Se dirige a los estudiantes con respeto		
11	Mantiene el control y dominio de grupo		
12	Retroalimenta las aportaciones y participaciones de los estudiantes		
13	Aclara dudas de los estudiantes respecto al tema tratado		
14	Muestra mecanismos de evaluación por competencias: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa		
15	Emplea diversos recursos didácticos durante la clase		
16	Vincula los contenidos temáticos de la unidad de aprendizaje con la vida cotidiana en aspectos personales, laborales y/o profesionales		
17	Monitorea el trabajo y desempeño estudiantil durante las actividades realizadas en la clase		
18	Promueve el clima de aprendizaje dinámicos y creativo		
19	Muestra a los estudiantes los criterios a evaluar durante el desarrollo de la clase y de las actividades de aprendizaje		
20	Fomenta el uso de las tic's		
21	Promueve la búsqueda de información en diferentes fuentes de apoyo y consulta		

Comentarios Adicionales:	
Nombre y Firma del Evaluador:	Función o Puesto en el Plantel:

ANEXO G: Procedimiento de Formación y Capacitación Docente

El procedimiento de capacitación realizado para la institución es el siguiente:

I.- Objetivo: Establecer los lineamientos de capacitación para promover el desarrollo humano del personal docente que labora dentro de la institución para identificar las necesidades de capacitación del personal, de manera que permita la ejecución de procesos y servicios de calidad, mediante un desempeño eficiente de cada una de las funciones asignadas.

II.- Alcance: Este procedimiento aplica a todo el personal docente.

III.- Terminología:

3.1 Capacitación

Actividad encaminada a preparar al personal con el fin de desarrollar habilidades y conocimientos para el buen desempeño de su puesto.

3.2 Desarrollo

Actividad que promueve el crecimiento y cambio de una persona ante situaciones específicas en determinadas condiciones que impactan directamente en el óptimo desempeño de su puesto.

3.2 Instructor Interno

Personal que labora en la institución e imparte Capacitación específica sobre algún área que domine.

3.3 Instructor Externo

Persona u organización ajena a la institución que brinda servicios de Capacitación según se requiera o solicite.

IV.- Responsabilidades:

4.1 Es responsabilidad del Jefe del Departamento de Formación Docente, en conjunto con su personal auxiliar administrativo:

- Elaborar y actualizar este procedimiento.
- Aplicar la encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación
- Elaborar el programa de Capacitación.
- Dar seguimiento y cumplimiento al programa de Capacitación.
- Coordinar las actividades de Capacitación.
- Conservar los registros referentes a la Capacitación.

- Efectuar Capacitación de Formación Inicial a los docentes de nuevo ingreso
- Gestionar la elaboración de constancias y/o reconocimientos de asistencia a cursos de capacitación con una duración mínima de 4 horas.

5. Descripción del Procedimiento:

5.1 Detección de necesidades de Capacitación

La detección de necesidades de Capacitación del personal docente se realiza mediante la implementación de los siguientes mecanismos:

- Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación

El Jefe del Departamento de Formación Docente aplicará la encuesta de detección de necesidades a los Coordinadores y Responsables de cada especialidad o unidad de aprendizaje.

- Evaluación de Desempeño

Integrar las áreas de oportunidad detectadas en las diferentes Evaluaciones de Desempeño, mismas que se canalizarán al área de capacitación y desarrollo según corresponda.

- Resultado de auditorías internas y externas

Dar respuesta a las indicaciones y especificaciones realizadas mediante auditorías internas y externas de diferentes organismos que impactan directamente en el cumplimiento de objetivos de calidad, mismas que se incluirán inmediatamente dentro del plan de capacitación.

5.1.2 Programa de Capacitación

El Auxiliar Administrativo del Departamento de Formación Docente, después de haber integrado las áreas de oportunidad detectadas dentro de los tres mecanismos anteriormente mencionados, se encargará de analizar los resultados y presentará a Dirección un documento oficial en donde se describan los principales cursos que den respuesta a las áreas de oportunidad de capacitación y desarrollo del personal docente.

Posteriormente, se elabora la propuesta del plan de Capacitación que será revisado por el Jefe del Departamento de Formación Docente, quien determinará su aprobación o modificación y así, continuar con su implementación.

En caso de que se detecte una necesidad o bien, se solicite un curso de Capacitación urgente se debe notificar por medio del formato Solicitud de Capacitación al Auxiliar

Administrativo del departamento de Recursos Humanos para su análisis, y en caso de aprobación, quien será realizada por el Jefe del Departamento de Formación Docente, se realizará la programación y coordinación de la Capacitación solicitada, esta solicitud la puede hacer todo el personal que requiera ser capacitado y es sometida a revisión. Los cursos de Capacitación requeridos mediante la Solicitud de Capacitación se registrarán inmediatamente en el plan de Capacitación.

Cuando el programa de Capacitación se ha aprobado se procede a la coordinación, ejecución y seguimiento del programa.

5.1.3 Coordinación de la Capacitación

Una vez aprobado el programa de Capacitación, en las actividades de coordinación, se deben considerar los siguientes aspectos donde aplique:

En caso de requerir una Capacitación inmediata, el formato de Solicitud de Capacitación dentro de un período de 7 días hábiles antes de la ejecución de la Capacitación al departamento de Formación Docente:

- Coordinar las fechas y lugares para efectuar la Capacitación.
- Promover los recursos materiales para la Capacitación.
- Entregar la invitación por escrito al personal docente que recibirá la Capacitación.
- Elaborar listas de recepción de invitación y listas de asistencia del personal que recibirá la Capacitación.
- Agendar al director el inicio y clausura del curso, así como proporcionar la información más relevante de la misma (Instructor, Fechas de Inicio y Clausura, Horario, Duración, Sede, Relación del Personal a capacitar).
- Solicitar constancias y/o reconocimientos de Instructor o Participante, según sea el caso. Se efectuarán constancias y/o reconocimientos para la Capacitación que exceda la duración de 4 horas como mínimo.

5.1.4 Ejecución de la Capacitación

La Capacitación una vez programada y coordinada se ejecuta. Los registros de la Capacitación serán:

- Lista de recepción de invitación a la Capacitación.
- Lista de asistencia.
- Material didáctico utilizado en la Capacitación.

- Constancias, Diplomas o Reconocimientos externo y/o internos.
- Evaluaciones de Capacitación externas y/o internas.

El Auxiliar Administrativo del Departamento de Formación Docente debe conservar los registros de Capacitación recibida por cursos impartidos y fechas y debe registrar la Capacitación que recibió el personal en el formato del plan de Capacitación.

5.1.5 Evaluación de la Capacitación

La evaluación será de tres maneras:

- Evaluación de Curso

Se realiza inmediatamente después de haber terminado el curso y puede ser interna y/o externa. Esta se refiere a la Evaluación del Curso, en la cual el personal que asistió a la Capacitación evalúa al instructor y/o expositor, el curso, la coordinación del evento y el servicio prestado por el personal Auxiliar Administrativo del departamento de Recursos Humanos en dicho evento.

- Evaluación de la Efectividad de Capacitación

Se realiza en período mínimo de 60 días después de haberse impartido el curso y se registra en el formato Verificación de la Efectividad de Capacitación.

La verificación de la Capacitación puede ser también a través de exámenes realizados al personal.

- Evaluación General de Capacitación

Esta es la evaluación de todo el programa de Capacitación y es anual. En donde se toma en cuenta si se cumplió con todo lo planeado en el programa de Capacitación.

5.1.6 Personal de nuevo ingreso

El personal de nuevo ingreso debe recibir una inducción hacia su trabajo incluyendo la política de calidad y las responsabilidades que tiene hacia el Sistema de Calidad. Se le debe aplicar una evaluación oral o escrita conforme al perfil del puesto que ocupará, si se detecta que necesita Capacitación para ocupar el puesto, ésta se le debe proporcionar lo más pronto posible.